PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESADARAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA

SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS ENOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SERJANA
STRATA SATU (S1)

OLEH:
MOH ERFAN
NIM: 22108020101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESADARAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA

SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS ENOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SERJANA
STRATA SATU (S1)

OLEH:
MOH ERFAN
NIM: 22108020101

DOSEN PEMBIMBING:
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523011011008

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

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-1361/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESADARAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOH ERFAN
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020101
Telah diujikan pada : Rabu, 09 September 2026
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

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Yogyakarta, 09 September 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misaen Andiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1/1 12/10/2026

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal Skripsi Saudara Moh Erfan

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 mengadakan perbaikan sepertinya, maka saya selaku pembimbing bahwa skripsi saudara:

Nama : Moh Erfan
Nim : 22108020101
Judul : Gaya Kepemimpinan Dan Kesadaran kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi di Bank Madina Syariah Yogyakarta

Sudah dapat di ajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Ekonomi Bisnis islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana strata satu dalam bidang perbankan Syariah.

Dengan ini saya mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan.

Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 26 Agustus 2026
Pembimbing

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523011011008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Moh Erfan
NIM	: 22108020101
Fakultas	: Ekonomi dan bisnis islam
Program Studi	: Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi berjudul "**Gaya Kepemimpinan dan Kesadaran kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan sebagai variabel Mediasi di Bank Madina Syariah Yogyakarta**" adalah bener-bener hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain orang lain untuk kepentigan saya karena hubungan meterial maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skrpsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Yogyakarta, 26 Agustus 2026
Penyusun,

METERAI TEMPEL

MOH ERFAN
NIM: 22108020101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika UIN sunan kalijaga yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Moh Erfan
NIM	: 22108020101
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN sunan kalijaga yogyakarta hak bebas royalti non ekslusif (*non-exclusive royalty free right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesadaran Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi di Bank Madina Syariah Yogyakarta"

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 sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 26 Agustus 2026

Moh Erfan
NIM: 22108020101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan satu kaumnya sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada dirinya sendiri”

_QS. Ar-Ra’11

“sesungguhnya barang siapa yang harinya sekarang lebih baik dari pada harinya yang kemarin, maka 1a adalah orang yang beruntung; barang siapa yang harinya sama dengan kemarin, maka ia adalah orang yang menrugi; dan barang siapa yang harinya lebih buruk dari pada kemarin, maka ai adalah orang yang celaka”

_Al-Hasan Al-Bashri

“Penemuan terbesar dalam hidip adalah bahwa manusia dapat mengubah kehidupan dengan mengubah sikapnya”

_Wiliam james

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahhirahmaniraahim

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT yang Menciptakan Alam Semesta serta limpahan rahmat, kesehatan, kekuatan dan kemudahan-Nya dalam proses penyusunan tugas akhir hingga terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

***

Skripsi ini dipersembahkan kepada Ibu Sumina dan Bapak moh sirah yang menjadi pahlawan yang tak henti memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan moral dan material juga kekuatan yang luar biasa kepada penulis. Kakak Moh rokib yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.

***

Kepada dosen program studi perbankan syariah , khususnya Jauhar Fradis.S.H,.M.A selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan memotivasi dan arahan sama penulis hingga proses penyelesaian skripsi.

***

Kepada teman-teman yang terlibat dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi, atas kebahagiaan dan dukungan yang tak henti tersalurkan sehingga perjalanan penulis menjadi lebih berwarna

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi istilah-istilah bahasa Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini mengikuti Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0532b/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 bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di bawah
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Kosonan Rangkap karena *syaddah di tulis* rangkap

متعددة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. Konsonan Tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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	*hikmah*
علّة	Ditulis	*‘illah*
الأولياءكرمة	Ditulis	*Karamah al auliyah*

D. vokal pendek dan penerapannya

Semua tā’ marbūṭah ditulis sebagai h, baik di akhir kata tunggal maupun dalam frasa majemuk (yaitu kata yang diikuti oleh artikel definit "al"). Aturan ini tidak berlaku bagi kata-kata bahasa Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sejenisnya kecuali jika bentuk aslinya memang secara khusus dimaksudkan untuk digunakan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---- َ ----	Fathah	Ditulis	A
---- ِ ----	Kasrah	Ditulis	I
---- ُ ----	Dammah	Dituis	U
فعل	Fatahah	Ditulis	*Fa'ala*
ذكر	Kasrah	Ditulis	*Zulkira*
يذهب	Dammah	Ditulis	*Yazhabu*

E. Vokal panjang

1. fathah + alif جاهليّة	Ditulis Ditulis	A *Jahiliyyah*
2. fayhah + ya'mati تنسى	Ditulis Ditulis	A *Tansan*
3. Kasra+ ya' mati كريم	Ditulis Ditulis	I *Karim*
4. Dhammah+ wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	U *Furud*

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai *Bainakum*
2. fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaul

G. vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata yang dipisankan dengan Apostof

أأنتم	**Ditulis**	***a'antum***
أعدت	**Ditulis**	***u'iddat***
لئن تم شكر	**Ditulis**	***la' insyarkartum***

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. kata Sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	*Al-Quran*
القياس	Ditulis	*Al- Qiyas*

2. Bila diikuti huruf syamsiyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	*As- sama'*
الشمسّ	Ditulis	*Asy-syams*

I. Penyusunan Kata-Kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	*Zawi al-furud*
أهل السنة	Ditulis	*Ahl as-sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam; segala rasa syukur dan terima kasih dipanjatkan kepada-Nya atas limpahan rahmat dan petunjuk-Nya, yang telah memampukan penulis menyelesaikan tugas akhir ini dengan sukses. Penulis sangat bersyukur atas kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati yang dianugerahkan sepanjang perjalanan akademik ini pencapaian yang mustahil terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok teladan luar biasa bagi umat Muslim. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca, baik dari kalangan masyarakat umum, akademisi, maupun praktisi.

Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari adanya berbagai hambatan dan kekurangan dalam penyusunan karya ini, yang semata-mata disebabkan oleh keterbatasan pribadi. Namun demikian, penyelesaian tugas akhir ini dapat terwujud berkat dukungan, doa, dan bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian karya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (masa jabatan 2024–2029).
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K., Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (masa jabatan 2024–2029).
5. Seluruh dosen Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

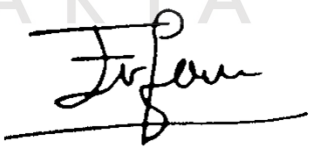
6. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
7. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala nasihat, dukungan, bimbingan, serta arahan yang telah diberikan selama proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak dalam meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan masukan di tengah berbagai kesibukan yang dijalankan. Kesabaran, perhatian, dan ketulusan Bapak dalam membimbing penulis menjadi motivasi yang sangat berarti selama proses penyelesaian skripsi ini. Penulis merasa bersyukur dan beruntung memperoleh kesempatan untuk mendapatkan bimbingan dari Bapak. Berkat arahan, dukungan, serta masukan yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah Bapak berikan menjadi amal yang bernilai di sisi Allah SWT. Semoga Bapak beserta keluarga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
8. Ibu Sunima dan Bapak Sirah, yang selalu menjadi pilar utama dan sumber kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis. Segala perjuangan yang penulis lakukan hingga sampai pada tahap ini tidak terlepas dari doa dan dukungan Bapak dan Ibu. Semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu bentuk kecil dari rasa terima kasih dan kebanggaan bagi Bapak dan Ibu. Moh Rokib, kakak laki-laki penulis, terima kasih telah menjadi sosok yang sabar, kuat, dan selalu berusaha menjaga serta memperhatikan keluarga. Terima kasih atas pengertian dan dukungan yang diberikan selama ini. Semoga segala cita-cita, harapan, dan usaha yang sedang diperjuangkan dapat tercapai serta senantiasa diberikan kemudahan, keberkahan, dan kebahagiaan oleh Allah SWT. Semoga Bapak, Ibu, dan Kakak selalu berada dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

9. Tri Yuliani, yang menjadi salah satu sumber semangat bagi penulis. Terima kasih atas dukungan, perhatian, dan ketulusan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, serta telah menjadi tempat berbagi cerita dan bertukar pendapat dalam berbagai keadaan. Terima kasih telah menemani perjalanan penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan dukungan, baik dalam hal akademik maupun nonakademik.
10. Teman-teman angkatan 2022, penulis menyampaikan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan selama menjalani masa perkuliahan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis, saling membantu, berbagi cerita, dan memberikan semangat dalam berbagai keadaan. Semoga kebersamaan dan kenangan yang telah dilalui dapat menjadi sesuatu yang berharga serta semoga kita semua dapat meraih cita-cita dan kesuksesan di masa yang akan datang.
11. Bank Madinah Syariah, khususnya di wilayah Yogyakarta yang telah membantu dan terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyampaikan terima kasih atas waktu, bantuan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT serta senantiasa diberikan kemudahan dan keberkahan dalam setiap langkahnya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 26 agustus 2026
Peneliti,



Moh Erfan
NIM: 22I08020101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK vi
KEPENTINGAN AKADEMIK vi
HALAMAN MOTTO vii
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ix
KATA PENGANTAR xiii
DAFTAR ISI xvi
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xix
ABSTRAK xx
ABSTRACT xxi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 9
E. Sistematika Penelitian 10
BAB II LANDASAN TEORI 12
A. Kajian Teori Utama 12
B. Kajian Pustaka 30
C. Pengembangan Hipotesis 38
D. Karangka Penelitian 47
BAB III METODE PENELITIAN 49
A. Desain Penelitian 49

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Populasi dan Sampel....50
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian....53
D. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data....57
E. Teknik Analisis Data....60
F. Metode Pengujian Hipotesis....66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN....69
A. Gambaran Umum Obejek penelitian....69
B. Karakteristrik Responden....71
C. Hasil Analisis Data....82
D. Pembahasan....98
BAB V PENUTUP....117
A. Kesimpulan....117
B. Implikasi penelitian....120
C. Keterbatasan penelitian....122
D. Saran....124
DAFTAR PUSTAKA....127
LAMPIRAN....134

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. perkembangan aset dan pangsa pasar perbankan syariah..... 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 30
Tabel 3.1 Operasional Variabel 55
Tabel 3.1 Skala Likert 59
Tabel 4.1 karakteristrik respondent berdasarkan jenis kelamin 71
Tabel 4.2 Berdasarkan karakteristrik bersadarkan usia 72
Tabel 4.3 Bersadarkan Karakteristrik Masa Kerja Responden 73
Tabel 4.4 Karakteristrik Responden Pendidikan Terakhir 74
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Pendapatan..... 75
Tabel 4.6 Ringkasan Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan 75
Tabel 4.7 Ringkasan Jawaban Responden Kesadaran Kerja 77
Tabel 4.8 Ringkasan Jawaban Responden Kepuasan Kerja..... 78
Tabel 4.9 Ringkasan Jawaban Responden Keterlibatan Karyawan 80
Tabel 4.10 Uji Outer Loarding..... 83
Tabel 4.11 Hasil *Composite Reliability and Validity*..... 85
Tabel 4.12 Hasil *Kriteria Fornell–Larcker*..... 87
Tabel 4.13 Hasil *Collinearty Statistik (VIF)* 88
Tabel 4.14 Hasil *R-Square*..... 92
Tabel 4.15 Hasil *F-Square*..... 93
Tabel 4.16 Hasil *Q-Square* 94
Tabel. 4.17 Hasil Uji Hipotesis 95
Tabel 4 .18 Hasil uji mediasi..... 97
Tabel 4.19 Hasil tujuh hipotesis 98

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 karangka penelitian 47
Gambar 4.1 Model Struktural Penelitian 90

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, serta menganalisis peran keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 40 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesadaran kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan maupun kepuasan kerja. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memediasi pengaruh kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi mekanisme yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kesadaran Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, SEM-PLS.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work conscientiousness on job satisfaction and employee engagement, as well as to analyze the role of employee engagement in mediating the influence of leadership style and work conscientiousness on job satisfaction at Bank Madina Syariah Yogyakarta. This study employs a quantitative approach with 40 respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with the aid of SmartPLS 3. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee engagement but does not have a significant effect on job satisfaction. Work conscientiousness does not have a significant effect on either employee engagement or job satisfaction. Employee engagement has a positive and significant effect on job satisfaction. Mediation analysis results show that employee engagement mediates the influence of leadership style on job satisfaction but does not mediate the influence of work conscientiousness on job satisfaction. Thus, employee engagement serves as the mechanism linking leadership style to job satisfaction at Bank Madina Syariah Yogyakarta.

***Keywords**: Leadership Style, Work Conscientiousness, Job Satisfaction, Employee Engagement, SEM-PLS.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam industri jasa keuangan, termasuk perbankan syariah. Berbeda dengan aset fisik atau modal, kualitas personel tidak dapat diperoleh secara instan; sebaliknya, kualitas tersebut harus dibangun melalui kepemimpinan yang efektif, peningkatan kesadaran kerja, dan pemupukan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Lembaga keuangan berbasis syariah seperti Bank Perekomian Rakyat Syariah (BPRS) menghadapi tantangan untuk mempertahankan daya saing di tengah pertumbuhan sektor jasa keuangan, sembari tetap menjaga kualitas pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada sistem pelatihan, kompensasi, atau program pengembangan karier, tetapi juga pada bagaimana para pemimpin memotivasi staf dan mengembangkan potensi mereka. Proses ini didasari oleh tingkat kesadaran kerja yang mencakup kompetensi, disiplin, tanggung jawab, ketelitian, dan semangat untuk meraih prestasi. Selain itu, kemampuan organisasi dalam menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja sangatlah krusial, karena faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (Alim & Al Rahmat, 2025).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bank Madina Syariah Yogyakarta, yang beroperasi di bawah naungan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera, merupakan lembaga prekonomian rakyat berbasis syariah yang telah beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2007. Berbeda dengan bank umum syariah berskala penuh, lembaga jenis ini (BPRS) memiliki karakteristik berupa ukuran aset yang lebih kecil, jumlah karyawan yang lebih sedikit, serta struktur organisasi yang lebih sederhana. Kendati demikian, Bank Madina Syariah menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya terkait penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, peningkatan kesadaran kerja karyawan, upaya menumbuhkan kepuasan kerja, serta pemeliharaan keterlibatan karyawan di tengah keterbatasan sumber daya organisasi.

Secara nasional, industri perbankan syariah termasuk sektor Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) terus mengalami pertumbuhan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat peningkatan aset perbankan syariah nasional sebesar 9,88 persen secara tahunan pada akhir tahun 2024, sementara pangsa pasar sektor ini naik menjadi 7,72 persen dari 7,44 persen pada tahun sebelumnya (OJK, 2024). Pertumbuhan ini mendorong setiap BPRS untuk terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya guna mendukung produktivitas perusahaan, memperbaiki kualitas layanan, serta menjaga daya saing di tengah persaingan dalam industri perbankan syariah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel. 1.1 perkembangan aset dan pangsa pasar perbankan syariah

Indikator	**2023**	2024	perubahan
Pertumabahan aset perbankan syariah	--	9,88%	Meningk
Pangsa pasar perbankan syariah	7,44%	7,72%	+0,28 persentase

Sumber: Otoritas jasa keunagan (ojk),2024).

Data tersebut menunjukkan adanya perkembangan pada industri perbankan syariah nasional. Kondisi ini mendorong BPRS untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mendukung produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mempertahankan daya saing dalam industri perbankan syariah.

Pemilihan Bank Madina Syariah Yogyakarta sebagai subjek penelitian didasarkan pada tiga pertimbangan. Pertama Bank Prekonomian Rakyat Syariah (BPRS) yang telah beroperasi selama lebih dari satu dekade di Daerah Istimewa Yogyakarta, lembaga ini mencerminkan karakteristik khas BPRS di Indonesia yaitu struktur organisasi yang sederhanayang mendorong komunikasi yang sering dan intens antara atasan dan karyawan. Lingkungan ini membuat gaya kepemimpinan transformasional lebih terasa nyata bagi karyawan dibandingkan dengan organisasi yang memiliki struktur lebih kompleks. Kedua, kemudahan akses terhadap manajemen dan staf Bank

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Madina Syariah Yogyakarta memfasilitasi pengumpulan data primer secara langsung melalui kuesioner, sehingga memperlancar proses penelitian yang menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Ketiga, penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kesadaran kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan di lingkungan BPRS khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta masih terbatas dibandingkan dengan studi mengenai bank umum syariah (Wijanarko & Muhyidin, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris serta menjadi acuan bagi peningkatan manajemen sumber daya manusia di

Pertumbuhan industri Bank Prekonomian Rakyat Syariah (BPRS) menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif guna meningkatkan kualitas layanan dan daya saing organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pemimpin menyediakan sumber daya kerja yang mendorong motivasi dan kinerja karyawan (Chen & Ding, 2022). Karakteristik individu khususnya kesadaran kerja juga terbukti berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan melalui perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan (Wei & Zheng, 2024) Studi lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan keterlibatan karyawan di dalam organisasi (Abolnasser & Abdou, 2023) Lebih lanjut, penelitian oleh Sutanto & Halim, (2025) mengonfirmasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan. Namun, tinjauan terhadap literatur terdahulu mengungkapkan masih minimnya studi yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan tersebut memengaruhi keterlibatan karyawan dalam konteks BPRS khususnya Bank Madina Syariah Yogyakarta sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Dalam hal kesadaran kerja, karyawan di lembaga keuangan syariah diharapkan menunjukkan karakteristik seperti tanggung jawab, kedisiplinan, ketelitian, keteraturan, dan orientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Karakteristik-karakteristik ini mencerminkan dimensi kesungguhan kerja, yang berperan dalam meningkatkan kualitas layanan, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Di Bank Madina Syariah Yogyakarta, karakteristik tersebut diperkuat oleh budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti perilaku profesional, kesadaran akan pertanggungjawaban kepada Allah SWT, dan evaluasi diri yang berkelanjutan.

Meskipun nilai-nilai ini membentuk budaya organisasi yang memperkuat perilaku kerja karyawan, nilai-nilai tersebut tidak digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel kesungguhan kerja dalam penelitian ini. Sebaliknya, penelitian ini mengukur kesungguhan kerja berdasarkan aspek kompetensi, keteraturan, pemenuhan kewajiban, ketelitian, dan orientasi pencapaian (Dionisio & Consuelo, 2004) saat ini, bukti empiris mengenai dampak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kesungguhan kerja terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta masih terbatas; oleh karena itu, hubungan ini perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini memberikan tiga kontribusi. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan gaya kepemimpinan sebagai sumber daya pekerjaan dan kesadaran kerja sebagai sumber daya pribadi ke dalam kerangka kerja *Job Demands-Resources (JD-R*) untuk menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua, penelitian ini mengeksplorasi peran keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, kesadaran kerja dan kepuasan kerja menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (*SEM-PLS), sehingga memberikan wawasan lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan-hubungan tersebut. Ketiga, penelitian ini berfokus pada Bank Prekonomian Rakyat Syariah (BPRS) khususnya Bank Madina Syariah Yogyakarta sebagai subjek penelitiannya. Penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, kesadaran kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan di lingkungan BPRS masih terbatas dibandingkan dengan penelitian pada bank umum syariah; dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan khazanah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesadaran Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Keterlibatan karyawan sebagai Variabel Mediasi, di Bank Madina Syariah Yogyakarta." Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan Teori Job Demands-Resources (JD-R) dengan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang berperan sebagai sumber daya pekerjaan dan kesadaran kerja yang berperan sebagai sumber daya pribadi memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkaitan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Dari perspektif praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam merumuskan strategi untuk menumbuhkan kepemimpinan transformasional, meningkatkan kesadaran kerja karyawan, mendorong kepuasan kerja, dan memupuk keterlibatan karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, dan daya saing organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas latar belakang yang telah dikemukakan, permasalahan yang hendak di jawab melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

3. Apakah kesadaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
4. Apakah kesadaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta?
5. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signikan terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta?
6. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta?
7. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah di terapkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh kesadaran kerja terhadap keterlibatan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta.
5. Mengtahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta.
6. Menganalisis peran mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Bank Madina Syariah Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7. Menganalisis peran keterlibatan karyawan dalam hubungan antara kesadaran kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti bagi berbagai pihak yaitu:

1) Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai cara untuk memperdalam pemahaman dan meningkatkan kemampuan berpikir kritis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam mempelajari hubungan antara gaya kepemimpinan, kesadaran kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterlibatan karyawan di bank madina syariah yogyakarta.

2) Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini bisa menjadi pedoman penting bagi manajemen Bank Madina Syariah dalam menyusun program pengembangan kepemimpinan, serta terbukti secara nyata mampu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

3) Manfaat bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam merumuskan program pengembangan kepemimpinan transformasional dan peningkatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kesadaran kerja karyawan, sehingga secara efektif memperkuat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam operasional bank.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memberukan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai keseluruhan isi penelitian ini, penulisan skripsi di susun ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab satu membahas latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesadaran Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Bank Madina Syariah Yogyakarta".

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, bab ini juga akan membahas penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian dan mengusulkan hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, mencakup jenis penelitian yang dilakukan, kelompok populasi dan sampel yang dipilih, sumber serta cara mengumpulkan data, alat yang digunakan dalam penelitian, serta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

cara melakukan uji dan analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan pendekatan SEM-PLS melalui bantuan software SmartPLS 3.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat menjelaskan data penelitian, hasil dari analisis data yang sudah dilakukan, serta pembahasan yang mendalam mengenai temuan-temuan dalam penelitian tersebut. Pembahasan ini akan menjelaskan hasil dari analisis yang dilakukan, serta mengaitkannya dengan teori dan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab lima menyimpulkan semua hasil analisis untuk menjawab permasalahan yang diajukan secara singkat. Penulis juga menyampaikan beberapa saran strategis yang bisa diterapkan oleh organisasi serta menjadi bahan referensi bagi peneliti di masa depan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Gaya Kepemimpinan dan Kesadaran Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi di Bank Madina Syariah Yogyakarta", yang telah dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,641, T-Statistics sebesar 2,373, dan P-Values sebesar 0,018. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan

Kedua, Kesadaran kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,144, T-Statistics sebesar 0,548, dan P-Values sebesar 0,584. Dengan demikian, tingkat kesadaran kerja yang dimiliki karyawan belum terbukti secara statistik mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

bahwa kesadaran individu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, keteraturan, dan ketelitian belum secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hasil pengujian memperoleh nilai Original Sample sebesar 0,087, T-Statistics sebesar 0,278, dan P-Values sebesar 0,781. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik belum secara langsung mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan dengan pemimpin, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian.

Keempat, Kesadaran kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan**.** Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,132, T-Statistics sebesar 0,713, dan P-Values sebesar 0,476. Dengan demikian, kesadaran kerja yang dimiliki karyawan belum terbukti secara langsung meningkatkan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal karyawan saja belum cukup untuk membentuk keterlibatan kerja yang tinggi.

Kelima, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,705, T-Statistics sebesar 2,186, dan P-Values sebesar 0,029. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

jawabnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Keenam, Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,452, T-Statistics sebesar 1,691, dan P-Values sebesar 0,091. Karena P-Values lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja belum terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan.

Ketujuh, Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kesadaran kerja terhadap keterlibatan karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,101, T-Statistics sebesar 0,446, dan P-Values sebesar 0,656. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja belum dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kesadaran kerja dan keterlibatan karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling terlihat dalam membentuk kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, sedangkan kepuasan kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Sementara itu, kesadaran kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan maupun

keterlibatan karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja belum terbukti secara statistik.

B. Implikasi penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dipertimbangkan oleh Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1. Implikasi terhadap Gaya Kepemimpinan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen Bank Madina Syariah Yogyakarta perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang telah diterapkan.

   Implikasi ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pihak yang mengarahkan pekerjaan, tetapi juga memiliki peran dalam membentuk pengalaman kerja yang positif. Dengan kepemimpinan yang semakin baik, kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Implikasi terhadap Kesadaran Kerja

   Kesadaran kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran kerja tidak cukup dilakukan hanya dengan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengandalkan karakteristik pribadi karyawan. Bank perlu menyediakan lingkungan organisasi yang mendukung agar kesadaran kerja dapat diterapkan secara optimal.

Dukungan tersebut dapat dilakukan melalui kejelasan tugas dan tanggung jawab, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem manajemen karyawan yang sesuai. Dengan demikian, kesadaran kerja yang dimiliki karyawan dapat lebih mudah diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi.

3. Implikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keterlibatan karyawan

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Oleh sebab itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan hubungan antara karyawan dengan pimpinan maupun rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem imbalan, serta kesempatan pengembangan diri. Ketika karyawan memperoleh lingkungan kerja yang positif dan merasa puas terhadap pekerjaannya, keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi berpotensi menjadi lebih kuat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Implikasi terhadap peran keterlibatan karyawan sebagai mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan maupun kesadaran kerja terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja saja belum cukup untuk membentuk mekanisme tidak langsung yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan kesadaran kerja dengan keterlibatan karyawan.

Oleh karena itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta perlu menggunakan pendekatan yang lebih holistik dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Seperti memperhatikan dukungan organisasi, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, beban kerja, serta peluang pengembangan karyawan.

C. Keterbatasan penelitian

Para peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan saat menafsirkan hasilnya. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Responden yang Terbatas

Penelitian ini melibatkan jumlah responden yang terbatas; akibatnya, temuan penelitian belum mencerminkan kondisi seluruh karyawan di industri perbankan syariah secara umum. Keterbatasan ini juga dapat memengaruhi kemampuan generalisasi hasil penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Cakupan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Oleh karena itu, Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada bank lain agar hasil penelitian dapat lebih luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

3. Variabel Penelitian yang Terbatas

Penelitian ini hanya menggunakan gaya kepemimpinan dan kesadaran kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja namun tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4. Penggunaan Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan adanya subjektivitas dalam jawaban yang diberikan. Responden juga mungkin memberikan jawaban yang mencerminkan kondisi ideal, yang belum tentu sepenuhnya merepresentasikan situasi yang sebenarnya.

5. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada periode tertentu; dengan demikian, temuan penelitian mencerminkan kondisi karyawan pada saat studi berlangsung. Tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dapat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

berfluktuasi akibat perubahan kebijakan, target kerja, lingkungan organisasi, atau kondisi internal perusahaan.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

1. Bagi bank madinah syariah yogyakarta

a. Meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan

Mengingat gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Bank Madina Syariah Yogyakarta disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan efektif, pemberian arahan yang jelas, dukungan kepada karyawan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan.

b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta disarankan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai faktor yang mendukung terciptanya pengalaman kerja yang positif.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, memperkuat hubungan antarkaryawan, memberikan pengakuan dan apresiasi atas kinerja karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karier.

c. Meningkatkan keterlibtan karyawan

Mengingat kepemimpinan dan kesadaran kerja belum terbukti berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan karyawan, pihak bank disarankan untuk meningkatkan kuantitas kegiatan meeting dan evaluasi yang sudah dilakukan. Meeting dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendengarkan masukan, kendala, dan kebutuhan karyawan, sedangkan evaluasi dapat dilakukan untuk menindaklanjuti hasil pembahasan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan terlibat dalam pekerjaan.

d. Memperkuat kesadaran kerja

Meskipun kesadaran kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab tetap krusial dalam operasional perbankan. Oleh karena itu, bank dapat memperkuat kesadaran kerja melalui pembinaan, penumbuhan pemahaman mengenai tanggung jawab pekerjaan, pelaksanaan evaluasi berkala, serta pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Bagi penelitian selanjutnya

a. Menambah judul dan cakupan responden

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan memperluas cakupan penelitianmisalnya, dengan melibatkan beberapa kantor cabang atau sejumlah bank syariah. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih luas dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

b. Menambahkan variabel penelitian

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dll. Memasukkan variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

c. Menggunakan metode penggumpulan data yang lebih beragam

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk tidak hanya mengandalkan kuesioner, tetapi juga menyertakan wawancara atau observasi. Penggunaan metode yang lebih beragam dapat membantu menggali wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan terkait gaya kepemimpinan, kesadaran kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Abolnasser, M. S. A., & Abdou, A. H. (2023). *Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(4). https://doi.org/10.3390/ijerph20043609

Alim, R., & Al Rahmat, S. R. (2025). Studi Model Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 251–262. https://doi.org/10.62017/jemb

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.*

Burns, J. M. (1978). *Leadership. New York: Harper & Row.*

Chen, C., & Ding, X. L. J. (2022). Transformational leadership and employee job satisfaction: The mediating role of employee relations climate and the moderating role of subordinate gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(1).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dionisio, M., & Consuelo, M. (2004). The Spanish Norms of the NEO Five-Factor Inventory: New Data and Analyses for its Improvement. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, *4*(3), 639–648.

Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *5*(3), 1304–1323.

Fadhilah, A. F., & Aryanti, A. N. (2026). *Enhancing Employee Performance through Competence, Motivation, and Transformational Leadership: The Strategic Role of Employee Engagement. Journal of General Education and Humanities*, *5*(1), 535–553. https://doi.org/10.58421/gehu.v5i1.958

Fadillah, F. E., Furqon, I. K., & Furqon, I. K. (2024). Analisis Penetapan Pajak Penghasilan Final (Pph) Pada Bunga Deposito Dan Obligasi Terhadap Pertumbuhan Investasi. *Journal of Sharia Banking*, *5*(1), 46–54. https://doi.org/10.24952/jsb.v5i1.9407

Faiz Rasool, S., Almas, T., Afzal, F., & MOHELSKA, H. (2024). *Inclusion of JD-R Theory Perspective to Enhance Employee Engagement. SAGE Open, 14*(1), 1–17. https://doi.org/10.1177/21582440231220207

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Farzana, K. (2022). *Relationship between Job Satisfaction and Employee Engagement: An Empirical Study on Private Banks in Bangladesh*. 97–103. https://doi.org/10.5281/zenodo.6506363

Fithriyana, I., & Maria, S. (2022). The Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance mediated by Employee Engagement. *Frontiers in Business and Economics*, *1*(3), 147–153.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0,-2/E.*

Hair, J. J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *Aprimer on Partial least squares stuctural equation modeling (PLS-SEM)*.

Herzberg. F, B. M. and B.-C. S. (1959). The motivation to work , by F . Herzberg , B . Mausner and B . -C . Snyderman - Book Review. *Industrial Relations*, *15*, 275–276.

Jarrar, Y., Nweke, G., Horoub, I., & Aderibigbe, A. (2024). *Organizational communication satisfaction as a moderator between the big five personality traits and job satisfaction among employees in Nigeria. Frontiers in Psychology*, *15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1339305

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and Transactional Leadership : A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. *89*(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kahn William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.

Kang, W., & Malvaso, A. (2023). *Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay*, Work Itself, Security, and Hours Worked. *Behavioral Sciences*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/bs13060445

Kućar, M., & Neuberg, M. (2025). *Personality Traits as Predictors of Academic and Work Engagement in a Sample of Nursing Students and Professionals. Nursing Reports*, *15*(5), 1–13. https://doi.org/10.3390/nursrep15050174

Kustiawan, Unggul Muhammad, F., Aswandi, E., & Sinaga, O. (2021). *Influence Of Transformational Leadership And Work Environment To Employee Performance Through Work Satisfaction As An Intervening Variable*. *Review of International Geographical Education Online*, *11*(6), 1945–1956. https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.206

Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(4), 209–226. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nurlinda, R., & Hidayat, H. (2024). T*HE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *9*(1), 154–165.

Nurtjahjani, F., & Batilmurik, R. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan …*, *27*(2), 191–204.

OJK Laporan Tahunan. (2024). *Kepuasan Kerja Regional & Beban Kerja*.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). Leadership Strategies and Their Influence on the Execution of Strategic Plans in Tanzania: A Case of NGOs in Kinondoni District. *Open Journal of Leadership*, *Vol.14*, No.4.

Schaufeli, wilmar B., & Bakker, A. (2002). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, *63*(2), 5.

Siregar, Z. M. E., Lubis, T., Syamsuri, A. R., Siregar, D. I., & Supriadi, Y. N. (2024). Job Satisfaction as Mediator in the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement: Evidence from SMEs in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *22*(3), 767–782.

Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sulistyawati, N., & Setyadi, I. K. (2022). *Jubaedah Nawir Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employee. Novia Sulistyawati , Iwan Kresna Setyadi Jubaedah Nawir*, *3*(1), 183–197.

Sunaengsih, C., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Tamam, B., & Julia, J. (2021). Transformational Leadership Survey. *Elementary School Forum (Mimbar Sekolah Dasar)*, *8*(1), 41–54. https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v8i1.30468

Sutanto, E. madiono, & Halim, K. (2025). Employee Engagement: the Role of Transformational Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction. *Trikonomika*, *24*(1), 9–20. https://doi.org/10.23969/trikonomika.v24i1.18534

Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLoS ONE*, *16*(7), 1–14. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275

Wei, B., & Zheng, L. (2024). Employee work engagement in the digital transformation of enterprises: a fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*, *11*(1).

Wei Teoh, B. E., & Wider, W. (2022). *The effects of transformational leadership dimensions on employee performance in the hospitality industry in Malaysia*. (September), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913773

Wijanarko, B., & Muhyidin, A. (2024). Peran Keterlibatan Syariah dalam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Bogor. *ProBusiness: Management Journal*, *15*(5), 910–918.

Wright, S. (2021). *Conscientiousness and Openness to Experience Predict Job Performance in Public Service All - Remote Workforce*. 207–226. https://doi.org/10.1111/capa.70017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA