

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

YUMAN ARDIANSYAH

NIM 4217001

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuman Ardiansyah

NIM : 4217001

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 19 Maret 2022

Yang menyatakan



Yuman Ardiansyah

NOTA PEMBIMBING

Dr. AM. M. Khafidz Ma'shum, M. Ag

Jl. Perum Pisma Griya Asri

Blok A No. 5 Denasri Kulon Batang

Kabupaten Batang

Lamp. : 1 (satu) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Saudara YUMAN ARDIANSYAH

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan Perbankan Syariah

di PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : YUMAN ARDIANSYAH

NIM : 4217001

Jurusan : Perbankan Syariah

Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN PRESTASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan
Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan)

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 20 Maret 2022

Pembimbing

Pengesahan Pembimbing Skripsi FEBI
Pengesahan Pembimbing Skripsi FEBI
Pengesahan Pembimbing Skripsi FEBI
Pengesahan Pembimbing Skripsi FEBI

Dr. AM. M. Khafidz Ma'shum, M. Ag
NIP. 197806 16200312 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.iaipekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : Yuman Ardiansyah

NIM 4217001

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan)

Telah diajukan pada hari senin dan selasa tanggal 25-26 April 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Ali Anan Isfandiar, M.Ag
NIP: 197408122005011002

Penguji II

Versiandika Yudha Pratama, M.M.
NIP: 199101162019031006

Pekalongan, 26 April 2022

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Chintia Dewi Rismawati, SH, M.H.
NIP: 197502201999032001

ABSTRAK

Ardiansyah, Yuman. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan).

Loyalitas karyawan merupakan hal signifikan dalam mengembangkan eksekusi organisasi lebih lanjut atau pada akhirnya ketika seorang karyawan tidak bekerja secara maksimal otomatis target yang ditargetkan oleh perusahaan tidak akan maksimal. Dalam hal ini pemimpin harus pintar memahami karakter karyawan agar tepat dalam pemberian motivasi untuk karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan prestasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI Kota Pekalongan yang berjumlah 57 karyawan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei. Metode penelitian survei dilakukan secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak dimulainya penelitian sampai hasil akhir berdasarkan pengumpulan data informasi yang umumnya disertai gambar, angka, tabel, dan lain sebagainya. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana kepemimpinan dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 6,4% terhadap prestasi kerja. Sedangkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja hanya berpengaruh 4,5% terhadap loyalitas karyawan, dan untuk hasil dari prestasi kerja terhadap loyalitas karyawan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 0,181 < \text{nilai } t_{tabel} = 1,673$ yang berarti bahwa prestasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Sama halnya bahwa prestasi kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil nilai perhitungan $t_{hitung} = 0,0208 < \text{nilai } t_{tabel} = 1,673$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

Ardiansyah, Yuman. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan).

Employee loyalty represents significant in developing organizational execution further or in the end when an employee does not work maximally automatically the target targeted by the company will not be maxed out. In this case the leader must smartly understand the character of the employee in order to be appropriate in granting motivation to that employee. This study aims to find out the influence of leadership and work motivation on employee loyalty with work achievement as mediating variables.

This study is a field study (field research) with a quantitative approach. The population in this study was all employees of BSI Kota Pekalongan which was 57 employees. In this enumeration the method used is the survey method. Survey research methods are conducted systematically, planned and clearly structured from the commencement of research to the final results based on the collection of information data generally accompanied by drawings, figures, tables, etc. Feeder method and data using questionnaires. Data analysis techniques used are instrument test, classical assumption test, path analysis, hypothesis test and coefficient determination test.

Based on the results of the data analysis test conducted that leadership and work motivation have no positive and significant effect on work performance where leadership and work motivation only have an effect of 6.4% on work performance. While leadership, work motivation, and work performance only affect 4.5% of employee loyalty, and for the results of work performance on employee loyalty that there is no positive and significant influence between the two variables. Based on the calculation results, it can be seen that the value of $t_{count} = 0.181 < t_{table} \text{ value} = 1.673$ which means that work performance does not mediate the influence of leadership on employee loyalty. Likewise, work performance does not mediate the effect of work motivation on employee loyalty with the calculation value $t_{count} = 0.0208 < t_{table} \text{ value} = 1.673$.

Keywords: Leadership, Job Motivation, Job Achievement, and Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

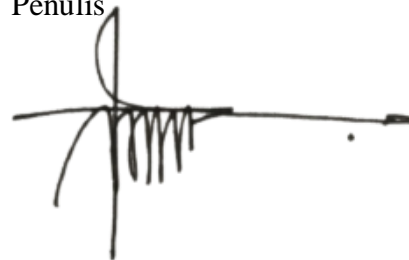
1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak H. Muhammad Shulthoni, LC., M.A., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Drajat Stiawan, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Pekalongan.
5. Bapak Dr. AM. M. Khafidz Ma'shum, M. Ag. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Sukron, M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staff.

8. Pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan yang telah membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Ahmad Fauzi dan Ibu Suntari yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan secara moral dan material serta menyemangati saya.
10. Adik saya, Lisa Amalia, Silvana Amalia dan Alfiana Nawangsih, yang selalu memberikan semangat, canda tawa dan kehangatan untuk saya.
11. Mumtaz Izzati, yang selalu menemani dan menyemangati saya.
12. Sahabat dan teman yang selalu memberikan semangat serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 20 Maret 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and vertical strokes, positioned below the word 'Penulis'.

Yuman Ardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Landasan Teori	8
1. Kepemimpinan	8
2. Motivasi Kerja.....	12
3. Prestasi Kerja.....	14
4. Loyalitas	15
B. Telaah Pustaka	17
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Pendekatan Penelitian	24
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
1. Sumber Data.....	24
2. Teknik Pengumpulan Data	24
C. Variabel Penelitian.....	25
1. Variabel Bebas.....	25
2. Variabel Terikat	25
3. Variabel Intervening	25
D. Definisi Operasional.....	26

E. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
F. Uji Kualitas Data	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas.....	28
G. Uji Asumsi Klasik.....	28
1. Uji Normalitas	28
2. Uji Multikolinieritas	29
3. Uji Heteroskedastisitas.....	29
H. Analisis Jalur	29
I. Uji Hipotesis	31
1. Uji T.....	31
2. Uji Simultan (Uji F)	31
J. Uji Koefisien Determinasi	31
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Umum Lokasi.....	32
1. Profil Bank Syariah Indonesia Kota Pekalongan.....	30
B. Deskripsi Data Responden	33
1. Data Narasumber Berdasarkan Gender.....	33
C. Analisis Data	34
1. Hasil Uji Instrumen.....	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reliabilitas	34
2. Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Multikolinieritas	36
c. Uji Heteroskedastisitas	36
3. Analisis Jalur.....	38
a. Analisis Jalur Substruktur I	38
b. Analisis Jalur Substruktur II.....	39
4. Uji Mediasi.....	42
5. Uji Hipotesis.....	43
a. Koefisien Determinasi	43
D. Pembahasan.....	44
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada BSI Kota Pekalongan	44
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada BSI Kota Pekalongan	44
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BSI Kota Pekalongan.....	45
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BSI Kota Pekalongan.....	45

5. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BSI Kota Pekalongan	46
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Melalui Prestasi Kerja Pada BSI Kota Pekalongan.....	47
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Prestasi Kerja Pada BSI Kota Pekalongan.....	47

BAB V PENUTUP.....48

A. Simpulan	48
B. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA.....49

LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	II
2. Lampiran 2 Surat Bukti Penelitian.....	III
3. Lampiran 3 Kuesioner.....	IV
4. Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner.....	VII
5. Lampiran 5 Uji Validitas.....	X
6. Lampiran 6 Uji Reliabilitas	XII
7. Lampiran 7 Uji Normalitas	XIII
8. Lampiran 7 Uji Multikolonieritas	XIII
9. Lampiran 8 Dokumentasi	XIV
10. Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	XV

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalihan huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman Transliterasi Arab – Latin ini di susun dengan prinsip sebagai berikut :

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Di Sempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fenom satu lambang”.
3. Pedoman Transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab - Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman Transliterasi Arab - Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf Syamsiyah dan Qomariyah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	ḏ	zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	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	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	.	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...	Fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

ذُكِرَ - zukira

كَيْفَ - kaifa

هَوَّلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اِي ...	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ي ...	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta' marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah transliterasinya adalah "t".

b. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Jika pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-aṭfāl

- raudatulatfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnahal-Munawwarah

- al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

c. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu

الْقَلَمُ	- al-qalamu
الْبَدِيعُ	- al-badī'u
الْجَلَالُ	- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُ وَنَ	- ta'khuẓūna
النَّوْءُ	- an-nau'
شَيْئُ	-syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلَ	- akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَأَنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Wa auf al-kaila wa-almizān
	Wa auf al-kaila wal mizān
	Ibrāhīm al-Khalīl Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	Bismillāhimajrehāwamursahā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti
manistaṭā’a ilaihi sabīla
Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti
manistaṭā’a
ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wuḍi’al innāsilallaḏi bibakkata
mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramaḍān al-laḏi unzila fih al-Qur’ānu

Syahru Ramaḍān al-laḏi unzila fihil Qur’ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِأَلْفِ الْمِائَةِ

Walaqadra’āhubil-ufuq al-mubīn

Walaqadra’āhubil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillāhirabbil al-‘ālamīn

Alhamdulillāhirabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrunminallāhiwafathunqarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amrujamī’an

Lillāhil-amrujamī’an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhabikullisyai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah yaitu suatu lembaga perbankan dimana proses seluruh transaksinya dijalankan menggunakan prinsip syariah. Bank syariah dalam pelaksanaannya juga menggunakan ketentuan asas-asas syariah yang didasari Kitabullah dan Hadits. Dalam hal ini bank konvensional tidak sama dengan bank syariah, bank konvensional menggunakan penambahan hutang yang dinamai sistem bunga yang mana hal tersebut masuk ke dalam kategori riba, sedangkan bank syariah lebih mementingkan sistem bagi hasil, jual beli, dan sewa, serta tidak menggunakan sistem riba yang dilarang dalam agama Islam. Perbankan syariah adalah suatu lembaga yang berkaitan dengan Unit Usaha Syariah (UUS) dimana menggabungkan organisasi dan bisnis dengan metode yang digunakan dalam pelaksanaan bisnisnya mengacu pada UU No. 21 Tahun 2008. Salah satu tujuan bank syariah adalah agar kegiatan perekonomian umat Islam berjalan sesuai dengan syariat dan ketentuan agama Islam, terlebih muamalah atau bisnis yang langsung berhubungan dengan bank atau sistem perbankan dengan kata lain menjauhi dari hal-hal yang tidak diinginkan berupa praktek riba atau sebuah perdagangan yang di dalamnya mengandung unsur gharar (ketidakjelasan).

BNI Syariah Kota Pekalongan yang sekarang *merger* menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan pada awal berdirinya bank ini pada tanggal 29 April tahun 2000 telah lahir suatu lembaga yaitu Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan memiliki sebanyak 5 kantor cabang yang terletak di berbagai kota yaitu Yogyakarta, Malang, Pekalongan, dan Banjarmasin. Kemudian Unit Usaha Syariah (UUS) BNI mengalami perkembangan menjadi sebanyak 28 kantor cabang dan 38 kantor yang membantu. Seluruh produk BNI Syariah telah diuji secara ketat oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) sebelum dipasarkan agar sesuai dengan kaidah syariah atau aturan yang sesuai dengan agama Islam.

BNI Syariah Kota Pekalongan menjalankan *Dual Banking System* yang pertama adalah menyediakan produk dan jasa perbankan baik konvensional ataupun syariah. Dengan adanya sistem tersebut, kami berharap bisa melengkapi baik produk dan jasa yang tersedia di BNI Syariah Kota Pekalongan serta dapat memberikan

pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan melalui tim kerja yang sinergis. Seperti yang kita tau bahwa bank BNI sudah terkenal sebagai bank besar di Indonesia dengan jasa layanan serta produk dan juga jaringan cabang BNI yang luas. Dengan citra yang baik itu diharapkan bisa memudahkan perkembangan bank BNI Syariah cabang Kota Pekalongan menuju kearah yang lebih baik. Dasar hukum BNI Syariah cabang Kota Pekalongan yaitu ada dua yang pertama UU No. 7 tahun 1992 di mana bank ditawarkan kelonggaran untuk memiliki pilihan untuk memutuskan administrasi pembayaran yang diperoleh dari nasabahnya, terlepas dari apakah itu bagi hasil atau bunga. UU kedua nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang membuka peluang bagi setiap orang yang akan mendirikan bank syariah atau yang perlu perubahan dari sistem konvensional ke struktur syariah. Berikut adalah jumlah karyawan Bank BNI Syariah Kota Pekalongan yang sekarang sudah *merger* menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan dari tahun 2018-2020:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan
tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	60
2019	61
2020	57

Sumber Data: Bagian Umum BSI Kota Pekalongan

Pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Bank BNI Syariah Kota Pekalongan merupakan hasil konsolidasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) binaan di bidang keuangan antara lain BNI Syariah, Bank Rakyat Indonesia Syariah dan Bank Syariah Mandiri (BSM) menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). BNI Syariah cabang Kota Pekalongan yang sekarang sudah berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan berlokasi di Jl. Pemuda No. 52-54, Bendan, Kec. Pekalongan Barat, Kota Pekalongan, Jawa Tengah. Kode Pos 51119. Lebih tepatnya sebelah Masjid Syuhada Kota Pekalongan atau depan Monumen Kota Pekalongan. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan yang memiliki 57 karyawan dan memiliki berbagai macam prestasi seperti predikat sebagai *financing* terbaik Bank Syariah Indonesia (BSI) se-Pekalongan dan *the best brand and digital*. Hal ini membuktikan bahwa Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan merupakan

salah satu bank syariah yang kompeten dalam menjalankan fungsi- fungsinya sebagai perbankan dengan sistem syariah. Hal ini terbukti dengan banyaknya nasabah dan semakin berkembangnya produk-produk yang dikeluarkannya baik *funding* ataupun *financing*. Meskipun awalnya dari bank umum, namun Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan mampu menerapkan prinsip syariah dengan baik.

Penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi D. I. Yogyakarta” ini telah diteliti sebelumnya oleh Diah Ayu Liawati (2013) yang berpendapat bahwa hasil dari studi di atas sangat terlihat ternyata cara memimpin cenderung memiliki pengaruh tinggi atas prestasi. Konsekuensi dari tinjauan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dan juga motivasi kerja memiliki klasifikasi kecenderungan yang layak. Hasil dari review ini menunjukkan bahwa di kantor ditjen perbendaharaan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki dampak positif yang besar atas kinerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar atas kinerja pegawai ditjen pajak Provinsi D.I.Y. Yogyakarta.

Sori Maiyunung (2016) “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu poin dalam kepemimpinan, tingkat kepemimpinan harus meningkat dengan ukuran X2 yang layak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kewenangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel pelaksanaan pekerja di BPKB D.I.Y. Yogyakarta. Kesimpulan yang dapat diambil adalah pada pusat pengembangan kegiatan pembelajaran D.I.Y. Yogyakarta, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bagian dari pengembangan kinerja pegawai. Pada dasarnya perilaku seorang inovator atau pemimpin dalam memberdayakan, mempengaruhi kepercayaan kepada bawahan adalah arti sesungguhnya dari sebuah kepemimpinan.

Kenapa penelitian ini harus dilakukan, seperti yang kita ketahui bahwa setiap perusahaan tentunya menuntut karyawannya untuk berprestasi pada setiap bidang yang digelutinya untuk menunjang kemajuan organisasi atau perusahaan untuk bersaing dengan organisasi ataupun perusahaan yang lain. Oleh karena itu peran pemimpin sangatlah penting dalam kemajuan perusahaannya bagaimana agar perusahaan yang dipimpinnya agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Pemimpin juga sebagai motivator terhadap karyawannya agar mereka lebih semangat lagi dalam bekerja, mengembangkan setiap bidang yang digelutinya, dan demi kemajuan perusahaan tempat dia bekerja.

Banyak perusahaan yang kalah bersaing dengan perusahaan lain karena gagalnya pemimpin dalam mengontrol atau mengorganisir karyawannya dalam bekerja secara baik dan maksimal. Hal ini juga berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan bahkan bisa mencapai kebangkrutan atau fakumnya perusahaan dalam dunia industri atau bisnis. Tentunya hal ini disebabkan oleh banyak komponen, salah satunya yaitu kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawannya. Maka proposal riset ini akan membahas terkait **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan)"**

B. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah jika kita dasari atas latar belakang yang tertulis di atas:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Pekalongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Pekalongan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan?
5. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan?
6. Apakah prestasi kerja memediasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan?
7. Apakah prestasi kerja memediasi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) kota Pekalongan.
3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan.
5. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) kota Pekalongan.
6. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja memediasi kepemimpinan terhadap loyalitas pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan.
7. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja memediasi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memperoleh pengetahuan tentang manajemen dan memotivasi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan. Karena bagaimanapun karyawan dalam bekerja tentunya mengacu pada aturan yang digunakan dan mengikuti instruksi dari pemimpinnya, tidak hanya itu pemimpin juga harus pintar dalam memberikan motivasi kepada karyawannya agar dalam bekerja lebih semangat lagi sehingga dapat menunjang perusahaan untuk berkembang lebih cepat. Disini peran pemimpin sangatlah penting dalam mengorganisir semua karyawannya agar tujuan atau visi dari perusahaan tersebut tercapai dengan maksimal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Pekalongan penelitian ini sangat bermanfaat guna mengetahui seberapa penting peran pemimpin dalam mengambil keputusan, dan memberi motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hal ini sangat berpengaruh demi tercapainya visi misi perusahaan.
- b. Bagi Pemerintah penelitian ini bermanfaat untuk memberitahu pemerintah bahwa setiap pemimpin lembaga keuangan selalu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya demi menciptakan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.
- c. Bagi masyarakat penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui motivasi agar masyarakat selalu puas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, adapun sistematika penulisan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Tujuan dari pendahuluan yakni menjelaskan permasalahan yang dapat menuntun jalannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai kerangka teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir. Tujuan dari

landasan teori yakni meringkas dan menyusun pengetahuan melalui judul penelitian terkait agar dapat memberikan keterangan sementara dan pemahaman lebih yang mudah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada sesi ini memberikan penjelasan mengenai jenis, sumber data, pendekatan, subjek dan objek, teknik pengumpulan data, uji keabsahan serta analisis data penelitian..

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisis terhadap nilai penelitian yang secara garis besar membahas tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana kepemimpinan dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 6,4% terhadap prestasi kerja. Sedangkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja hanya berpengaruh 4,5% terhadap loyalitas karyawan, dan untuk hasil dari prestasi kerja terhadap loyalitas karyawan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 0,181 < \text{nilai } t_{tabel} = 1,673$ yang berarti bahwa prestasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Sama halnya bahwa prestasi kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil nilai perhitungan $t_{hitung} = 0,0208 < \text{nilai } t_{tabel} = 1,673$.

B. Saran

Didasari dengan hasil penelitian kali ini, izinkan peneliti untuk memberikan masukan saran yang peneliti harap mampu menjadi kemashlahatan kita Bersama khususnya kemashlahatan dan manfaat bagi pihak-pihak terkait, berikut masukan saran peneliti;

1. Bagi lembaga keuangan khususnya BSI Kota Pekalongan agar lebih meningkatkan lagi kualitas dalam memimpin bawahannya, tidak sampai disitu pentingnya membangun kekeluargaan antara pemimpin dan bawahannya sangatlah penting dalam mempercepat kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.
2. Bagi peneliti yang lain diharapkan untuk bisa mengembangkan atau menambah lagi variabel penelitian sehingga mampu menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio Syafi'i. 2016. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
Semarang: Undip
- Hasanuddin Ah. 2002. *Rethorika Dakwah dan Publisistik Dalam Islam*.
Semarang:CV. Usaha Nasional.
- Hersey P. Dan Blanchard K. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia edisi 4*. Jakarta: PT Penerbit Erlangga.
- Kayo, Hotib Pahlawan. 2006. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: CV. Amzah.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Ridwan & Engkos A. K. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yayat M. Herujito. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Achmad Djuraidi dan Nur Laily, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Giri Jaya Garmino Surabaya), *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Ahmad Firman Hakim, 2018, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Banjarmasin Post Group), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Malang. Universitas Brawijaya Malang.

- Aries Susanty dan Sigit Aris Baskoro, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Semarang), *Jurnal Manajemen*, Purwokerto, Universitas Diponegoro.
- Bryan Johannes Tampi, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado), *Jurnal Manajemen*, Manado, Universitas Muhammadiyah Manado.
- Diah Ayu Liawati, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi D. I. Yogyakarta, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jelita Caroline Inaray, 2016, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Manado, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Kurnia Tri Jayanti dan Lela Nur Laela Wati, 2019, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan (studi pada PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung), *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Jakarta. STIE Muhammadiyah Jakarta.
- Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan IV (Persero) Sumatera Utara, Medan), *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rialdiansyah Rahardika latif, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel dan Convention Yogyakarta, *Jurnal Manajemen*, Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Ricky Rinando dan Mukti Rahardjo, 2019, Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Besttolow System Tangerang), *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Jakarta. Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Sani dan Maharani, 2013, Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner dan Analisis Data. Malang: UIN Press.
- Sori Maiyunung, 2016, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap

Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Syamsul Anwar dan Baharuddin Dammar, 2019, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Manajemen*, Makassar, STIE Amkop Makassar
- Tomi Sun Siagan dan Hazmanan Khair, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara), *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Medan. Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
- Vinny Hafisah dan Mahendra Fakhri, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Propan Raya ICC Bandung), *Jurnal Manajemen*, Bandung. Universitas Telkom Bandung.