

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KCP TULUNGAGUNG**

**Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino<sup>1</sup>, Dede Nurohman<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung  
Bhernanda2999@gmail.com<sup>1</sup>, de2nur71@gmail.com<sup>2</sup>

**Submitted:** 17<sup>th</sup> Jan 2022/ **Edited:** 02<sup>nd</sup> March 2022/ **Issued:** 01<sup>st</sup> April 2022

**Cited on:** Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). PENGARUH  
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BSI KCP TULUNGAGUNG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF  
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301-309.

### **ABSTRACT**

BSI is a merger of three Islamic bank namely Bank BRI Syariah (BRIS), Bank Syariah Mandiri (BSM) and BNI Syariah (BNIS). The existence of government policies to conduct mergers is expected to provide new financial institution options and prove that BSI has a strong track record in terms of performance. Performance is the result of work achieved by a person or group of people in an organization. This research aims to prove the new performance of BSI employees with this study entitled "Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance of BSI KCP Tulungagung. The population in this study was employees of BSI KCP Tulungagung consisting of BSI KCP Tulungagung Sudirman and BSI KCP Tulungagung Trade Center. Quantitative descriptive analysis approach with saturated sampling analysis techniques and data acquisition of 56 respondents. The results of this study were leadership, motivation and work environment positively and significantly on employee performance on BSI KCP Tulungagung and a coefficient of determination (*Adjusted R Square*) value of 0,784 which means 78,4% of leadership, motivation and work environment variables can explain employee performance variables and the remaining 21,6% are affected by other variables not described in the study.

**Keyword : Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

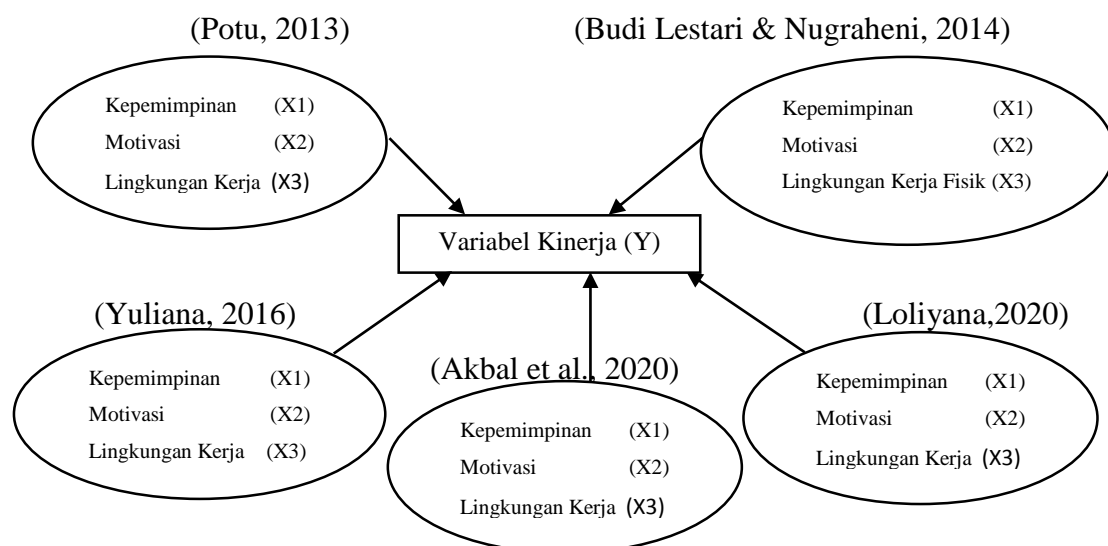
Pada 1 Februari 2021, secara sah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) beroperasi. BSI merupakan penggabungan tiga bank syariah terbesar di Indonesia yaitu BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BRI Syariah (Kasman, 2021; Sultoni & Mardiana, 2021). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menerbitkan izin BSI sebagai entitas baru diantara bank nasional yang ada pada 27 Januari 2021 (OJK,2021). OJK mendukung tujuan BSI yakni memperbesar bank syariah agar mampu bersaing di pasar global dan menempati peringkat ke-7 di Indonesia serta sebagai model pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia (Kasman,2021;OJK,2021). Meskipun Indonesia

mempunyai populasi Muslim terbesar di dunia, sektor syariah negara itu relatif datar. Bank syariah secara efektif meningkatkan pangsa pasarnya dari 5% yang dicapai pada tahun 2017. Saat ini, bank syariah mempunyai pangsa pasar sekitar 6,3%. Jumlah ini tidak banyak bergerak dalam beberapa tahun terakhir. Karena tiga bank syariah milik negara yang bergabung dengan BSI tidak serta merta mendongkrak aset perbankan syariah, pangsa pasar diproyeksikan bertahan di sekitar 6%. Tetapi modal operasi yang lebih kompleks memperluas skala ekonomi, sehingga memungkinkan guna memenuhi biaya modal yang tinggi. Hal ini berdampak negatif bagi keuntungan bank (Alfi, 2021).

BSI memiliki rekam jejak yang kuat di situasi ekonomi yang sulit akibat pandemi covid-19 dalam segi kinerja. BSI membukukan laba sebesar Rp 1,48 triliun pada semester I tahun 2021, meningkat sekitar 34,29% setiap tahun. Profitabilitas meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas pembiayaan serta penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) (Bank Syariah Indonesia, 2021). BSI mencapai total nilai aset yakni Rp. 247,3 triliun per Juni 2021 sebagai hasil dari kinerja yang luar biasa. Angka ini naik sekitar 15,16% secara yoy (Bank Syariah Indonesia, 2021). BSI Jawa Timur memiliki 2,4 juta nasabah dan 186 cabang serta 2.000 karyawan (SDM) yang siap melayani masyarakat di Jawa Timur (Topan,2021). Selain profitabilitas bank dan aset bank syariah, sumber daya manusia adalah aset penting karena mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Praditya et al., 2019). Menurut Rulandari et al.; Sofyan (Dyah Pramesti Nur Azizah et al., 2020) kekuatan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas SDM dan kuantitas guna mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan mampu bersaing secara global. Menurut Mariam; Mariam & Ramli (Priarso et al., 2019) kinerja karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan. Menurut Wibowo (Fahmi et al., 2021) tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena kinerja terkait dengan pekerjaan dan hasil pencapaian dari pekerjaan tersebut. Kinerja tinggi dan optimal kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari karyawan itu sendiri. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perusahaan tersebut. Sedangkan faktor internal meliputi motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan.

Menurut Stoner (Handoko, 2015) kepemimpinan manajerial didefinisikan sebagai proses membimbing yang berdampak pada tindakan sekelompok orang yang saling bergantung dalam perannya karena itu karyawan selalu mengikuti kebijakan-kebijakan

seorang pemimpin. Kinerja karyawan ditentukan oleh sejauh mana pemimpin bisa menggerakkan semangat kerja karyawan sebagai anak buahnya. Namun, meskipun seorang pemimpin bertindak secara cakap dalam mengelola perusahaan, tidak secara otomatis karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari karyawan itu sendiri. Menurut Robbins dan Coulter (Budi Lestari & Nugraheni, 2014) motivasi adalah proses seorang individu memperoleh energi, mengarahkan menuju tercapainya suatu tujuan. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi adanya dorongan dari dalam diri karyawan berupa motivasi. Motivasi yang besar seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (Kurniawaty et al., 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu disekitar karyawan yang berdampak pada kemampuannya mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan yang kondusif, nyaman, tenang, harmonis dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan yang tidak kondusif, ramai, dan tidak harmonis dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti sebelumnya juga mengembangkan beberapa temuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Riset yang dilakukan Aurelia Potu (2013) menyatakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado (Potu, 2013). Oktafiana Nanda Budi Lestari dan Rini Nugraheni (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang (Budi Lestari & Nugraheni, 2014). Rahmi Yuliana (2016), Candra Nur Akbal,dkk (2020) dan Rina Loliyana (2020) membuktikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Akbal et al., 2020; Loliyana, 2020; Yuliana, 2016). Dengan adanya penelitian terdahulu yang dijadikan acuan tersebut diketahui bahwa tujuan penelitian ini menguji kembali variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang sebelumnya telah diuji oleh peneliti terdahulu. Berikutnya, terdapat konteks yang berbeda dalam penelitian ini yaitu objek penelitian yang digunakan yaitu BSI KCP Tulungagung sehingga menjadi pembeda dengan objek penelitian terdahulu atau sebelumnya. BSI merupakan bank yang sekarang ini diandalkan Indonesia untuk menjadi bank syariah yang mampu bergerak di tingkat ekonomi nasional dan masih berdiri dalam jangka waktu 1 tahun menjadi pembuktian baru untuk menunjukkan kinerja karyawannya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan terkait pekerjaan umumnya mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkolaborasi, sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun dalam organisasi antara lain kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Mathis & Jackson, 2006).

### **Kepemimpinan**

Thoha (Nur&Widhi,2019) berpendapat bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin guna mempengaruhi individu atau kelompok. Menurut Chapman dikutip oleh Dale Timple (Umar, 2005) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada fondasi yang kuat meliputi cara

komunikasi, pemberian motivasi, kemampuan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kekuatan positif.

### **Motivasi**

Menurut Mathis (Lumbantobing, 2020) definisi motivasi yakni keinginan pribadi dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Abraham Maslow menetapkan hierarki kebutuhan Maslow sebagai teori motivasi manusia dibagi menjadi lima kategori yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan kebersamaan dan kebutuhan penghargaan (Mathis & Jackson, 2006).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (Enny W, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja. Berbagai aspek yang mampu mempengaruhi kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain : suhu, pencahayaan, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, bau, warna, dekorasi, getaran mekanis, musik, serta keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini menerapkan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dengan pengambilan sampel seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner melalui googleform yang dititipkan kepada salah satu karyawan BSI KCP Tulungagung. Melalui karyawan itu disebar keseluruh karyawan BSI KCP Tulungagung untuk berjumlah 60 karyawan. Kemudian setelah peneliti cek di googleform ternyata yang mengisi kuisioner dengan lengkap hanya 56 karyawan sedangkan 4 data kuisioner lainnya pengisiannya tidak lengkap dan dianggap data rusak. Oleh karena itu, data responden yang akan diproses analisis berikutnya sebanyak 56 responden. Disamping pengumpulan data melalui kuisioner juga menggali data melalui dokumentasi berupa profil perusahaan, brosur dan informasi terkait dengan BSI baik dalam bentuk elektronik maupun cetak. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 26.0.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin		Masa Jabatan		Jabatan		Usia		Pendidikan	
Laki-laki	68%	0-3 Tahun	36%	Branch Manager	4%	20-30 Tahun	29%	SMA/Sederajat	25%
Perempuan	32%	4-7 Tahun	29%	Teller	7%	31-41 Tahun	61%	Diploma	4%
		≥ 8 Tahun	36%	Customer Service	4%	42-52 Tahun	6%	Sarjana	64%
				Funding	4%			Magister	7%
				Staff/Lainnya	82%				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas dapat menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian jenis kelamin laki-laki 68% dan perempuan 32%, masa jabatan 0-3 tahun 36%, 4-7 tahun 29% dan 8 tahun-keatas 36%, posisi jabatan branch manager 4%, teller 7%, customer service 4%, funding 4%, dan staff/lainnya 82%, usia 20-30 tahun 29%, 31-41 tahun 61% dan 41-52 tahun 6%, sedangkan berdasarkan pendidikan untuk SMA/Sederajat 25%, Diploma 4%, Sarjana 64% dan Magister 7%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Nilai Koefisien	Nilai $t_{hitung}$	Nilai Signifikan	Kesimpulan
(Constant)	0,259	0,168	0,867	
Kepemimpinan	0,362	4,245	0,000	Signifikan
Motivasi	0,268	3,322	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,134	3,782	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan analisis statistik regresi linier berganda dimana variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 0,259 + 0,362 (X1) + 0,268 (X2) + 0,134 (X3) + e$  memberikan penjelasan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta adalah 0,259 dan jika kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstant maka nilai konstanta untuk kinerja karyawan sebesar 0,259.
2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,245 > 2,006$ ) dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,5$  artinya H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,322 > 2,006$ ) dan nilai signifikannya  $0,002 < 0,5$  artinya H1 diterima. Hal ini menunjukkan

bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,782 > 2,006$ ) dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,5$  berarti  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Simultan**

Variabel	Nilai $F_{hitung}$	$R^2$	Nilai Signifikan
Kepemimpinan			
Motivasi	67,479	0,784	0,000
Lingkungan Kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $67,479 > 2,78$ ) dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_1$  diterima sehingga kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik, kepemimpinan memiliki nilai kemungkinan 0,362. Artinya, jika kepemimpinan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,362. Motivasi memiliki nilai kemungkinan 0,268. Artinya, jika karyawan telah termotivasi atau adanya dorongan dalam diri karyawan dalam bekerja maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,268. Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai kemungkinan 0,134. Artinya, jika lingkungan kerja kondusif, nyaman, tenang dan aman maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,134. Dalam uji  $t$  menunjukkan bahwa hasil penelitian ini kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga uji kembali variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan sesuai dengan acuan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), Oktafiana Nanda Budi Lestari dan Rini Nugraheni (2014), Rahmi Yuliana (2016), Candra Nur Akbal,dkk (2020) dan Rina Loliyana (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan juga bahwa faktor eksternal yaitu kepemimpinan seorang manager BSI KCP Tulungagung dalam menggerakkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya mempengaruhi kinerja karyawannya dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja BSI KCP Tulungagung yang kondusif, nyaman, tenang dan aman mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan faktor internal yaitu motivasi atau dorongan dalam diri karyawan BSI KCP Tulungagung dalam bekerja mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Uji statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,784 yang berarti 78,4% secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbal, C. N., Said, S., & Rusjdin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN ( Persero ) Area Makassar Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 119–129.
- Alfi, A. N. (2021). *Bank Syariah Indonesia (BRIS) Terbentuk, Market Share Perbankan Syariah Tumbuh? - Finansial Bisnis.com*. 16 Februari. <https://finansial.bisnis.com/read/20210216/231/1356972/bank-syariah-indonesia-bris-terbentuk-market-share-perbankan-syariah-tumbuh>
- BSI Buktikan Kinerja Perbankan Syariah Cemerlang di Masa Pandemi - Berita | Bank Syariah Indonesia*. (2021). 22 Oktober. <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/bsi-buktikan-kinerja-perbankan-syariah-cemerlang-di-masa-pandemi>
- Budi Lestari, O. N., & Nugraheni, R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Convergence: The Journal of Economic Development*, 4, 12–24.
- Dyah Pramesti Nur Azizah, Mohamad Hasanudin, & Toni Hartono. (2020). The Effect of Accounting Information Systems (AIS), Leadership Style, Motivation, and Working the environment on the Employee's Performance at Badan Keuangan Daerah (BKUD) Regency Semarang. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(2), 59–65. <https://doi.org/10.52728/ijtc.v1i2.49>
- Enny W, M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- Handoko, T. H. (2015). *MANAJEMEN* (2nd ed.). BPFE.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan



- Organisasi (Literature Review Manajemen). *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Loliyana, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.23960/jpb.v3i2.17>
- Lumbantobing, J. S. (2020). Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara Ii ( Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jimt*, 2(2), 142–154.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (10th ed.). Salemba Empat.
- Nur, I., & Widhi, L. (2019). The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: Studies in AMIK Yapennas Kendari. *African Journal of Business Management*, 13(14), 465–473. <https://doi.org/10.5897/ajbm2019.8794>
- Peresmian Bank Syariah Indonesia. (2021). 01 Februari. <https://www.ojk.go.id/id/media/ojk-tv/detail-video.aspx?id=748>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Praditya, A., Ariefiantoro, T., & Suryawardana, E. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bagian Kolektor Pt Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Semarang ). Solusi. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1774>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA.
- Sultoni, H., & Mardiana, K. (2021). Pengaruh Merger Tiga Bank Syariah BUMN Terhadap Perkembangan Ekonomi Syariah. *Jurnal Eksyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 08(01), 17–40.
- Topan, M. A. (2021). Market Share Kian Kencang, BSI Jatim Targetkan Pertumbuhan 11 Persen. 24 Juli. <https://www.wartaekonomi.co.id/read352070/market-share-kian-kencang-bsi-jatim-targetkan-pertumbuhan-11-persen>
- Umar, H. (2005). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuliana, R. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BCA SYARIAH SEMARANG). *Jurnal STIE SEMARANG*, 8(3), 201–218.