

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KC
KUALASIMPANG**



Disusun Oleh:

**DEWI SALAMAH ANGGREINI
NIM. 170603217**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021 M / 1443 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Salamah Anggreini
NIM : 170603217
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Juli 2021

Yang menyatakan,



Dewi Salamah Anggreini
Dewi Salamah Anggreini

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Meyelesaikan Program Studi
Perbankan Syariah

Dengan Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KC KUALASIMPANG

Disusun Oleh:

Dewi Salamah Anggreini
NIM. 170603217

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan
Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

Isnaliah, S.HI., MA
NIDN. 2029099003

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BSI CABANG KUALASIMPANG

Dewi Salamah Anggreini
NIM. 170603217

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan
Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan
Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: 29 Juli 2021 M
Kamis, 21 Syawal 1442 H

Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

Isnaliana, S.H.I., MA
NIDN. 2029099003

Penguji I,

Penguji II,

Inayatillah, MA. Ek
NIP. 198208042014032002

Rachmi Meutia, M.Sc
NIP. 198803192019032013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



Dr. Zein Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Dewi Salamah Anggreini
NIM : 170603217
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 170603217@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKKU Skripsi

yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BSI KC KUALASIMPANG**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 15 Juli 2021

Penulis

Dewi Salamah Anggreini
NIM.170603207

Mengetahui,
Pembimbing I

Dr. Israk Ahmadsvah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

Pembimbing II

Isnaliana, S.H., MA
NIDN. 2029099003

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Hidup bukan seolah-olah dunia saja tapi akhirat untuk selamanya, perjuangan untuk hari ini semoga menuntun kita semua kejalannya Allah SWT dan perjuangan ini semoga mendapat ridhonya sekaligus syafaatnya Allah SWT”

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang yang saya sayangi ialah kedua orang tua ku, Ayah dan Ibu serta keluarga tercinta yang selalu memberikan harapan yang baik di setiap langkah dalam menuntut ilmu serta selalu memberikan support, semangat, dukungan hingga sampai pada hari ini.

Untuk orang-orang yang seperjuangan dengan saya, dan untuk seluruh kerabat dekat, sahabat, teman yang akan menjadi generasi penerus kedepannya.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sang pencipta alam semesta, manusia dan kehidupan serta seperangkat aturan-Nya. Berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat berangkaikan salam saya limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya. Adapun penulis menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari saran, petunjuk, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu penulis, baik dukungan moril maupun sarana prasarana pembelajaran.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati, S.E., M.Si. selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Banda Aceh dan kepada seluruh dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta segenap

pengurus dan pegawai perpustakaan utama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Ruang baca FEBI yang sudah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan.

3. Muhammad Arifin, Ph.D. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc. Sebagai dosen pembimbing I (satu) selaku Pembimbing Akademik dan Isnaliana, S.HI., MA. pembimbing II yang dengan sabar telah meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan, nasehat, dukungan dan ilmunya kepada penulis selama dalam waktu bimbingan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
5. Pimpinan dan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Kuala Simpang yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan mau membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Irwan Yusdi dan Ibunda Susilawati yang senantiasa mendo'akan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan baik moral maupun materil atas segala cinta, kasih sayang, doa, bimbingan, dukungan, dan nasehat yang luar biasa yang tiada hentinya, rasa sayang dan terima kasih yang tiada tara kepada mereka. Dan juga Terimakasih kepada bunda-bunda, oom, dan keluarga terbaik saya Junaidi,

Irnawati, Juariah dan Putri Nabilah yang telah memberikan semangat yang tiada hentinya hingga penelitian ini selesai.

7. Sahabat saya Widya, Yunita Devi, Khairun Nisra, Cindy Rahayu, Mia Syuhada, Risma Andriani dan Syarifah Liza Putri, yang telah membantu penulis dalam suka maupun duka, dan memberikan motivasi serta semangat yang luar biasa agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, tak lupa juga kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah leting 2017 yang telah memberikan semangat dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.
8. Seluruh pihak yang telah lulus ikhlas membantu, memberikan doa, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bantuan tersebut peneliti serahkan kepada Allah SWT untuk memberi balasan dan pahala yang lebih baik lagi. Peneliti sadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, 15 Juli 2021
Penulis,

Dewi Salamah Anggreini

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z̤
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z̤	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hau*la

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِي	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / اِي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*
رَمَى : *ramā*
قِيلَ : *qīla*
يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan *Misr*; Beirut, bukan *Bayrut*; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasawwuf, bukan *Tasawuf*.

ABSTRAK

Nama : Dewi Salamah Anggreini
NIM : 170603217
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam /Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang
Tanggal Sidang : 29 Juli 2021
Tebal Skripsi : 142 Halaman
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc.
Pembimbing II : Isnaliana, S.HI., MA

Sumber daya manusia yang handal menjadi kunci utama dalam operasional perbankan Syariah untuk terwujudnya tujuan bisnis dan tujuan Syariah. Kehandalan menciptakan kinerja yang kuat dan sangat perlu didukung oleh pengetahuan dan keahlian karyawan terutama di bidang perbankan dan keuangan Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dari keseluruhan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang. Secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, dan kinerja karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepemimpinan.....	12
2.2.1 Tugas-tugas Kepemimpinan	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2.2.3 Indikator Kinerja Kepemimpinan	17
2.3 Kompensasi	19
2.3.1 Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	24

2.3.3	Bentuk dan Komponen Kompensasi	25
2.4	Kinerja Karyawan	26
2.4.1	Pengertian Penilaian Karyawan	30
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	33
2.4.4	Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan	34
2.5	Penelitian Terkait.....	36
2.6	Pengaruh Antar Variabel	38
2.7	Kerangka Berpikir	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		51
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.2	Sumber Data	52
3.2.1	Populasi Penelitian.....	52
3.2.2	Sampel penelitian	53
3.3	Teknik Pemerolehan Data	54
3.4	Variabel Penelitian	56
3.4.1	Variabel Independen	56
3.4.2	Variabel Dependen	57
3.5	Instrumen Penelitian.....	58
3.5.1	Uji Validitas	59
3.5.2	Uji Reliabilitas	59
3.6	Uji Asumsi Klasik	60
3.6.1	Uji Normalitas.....	61
3.6.2	Uji Multikolinearitas	61
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
3.7	Teknik Analisis Data.....	62
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda (R^2)	62
3.7.2	Uji Koefisien Determinasi	63
3.8	Pengujian Hipotesis	63
3.8.1	Uji Parsial (Uji Statistik t)	63
3.8.2	Uji Simultan (Uji Statistik F).....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
4.2	Karakteristik Responden.....	66
4.3	Instrumen Penelitian	70
4.5	Persamaan Regresi Linear Sederhana	81

4.6	Pengujian Hipotesis.....	83
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA		94



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	42
Tabel 3.1 Pengukuran Skala	54
Tabel 3.2 Operasional Variabel	56
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	66
Tabel 4.2 Usia Responden	67
Tabel 4.3 Status Pernikahan Responden.....	68
Tabel 4.4 Status Kepegawaian	68
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	69
Tabel 4.6 Pendapatan Responden	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	85
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Lembaga keuangan bank dapat dijalankan secara konvensional atau secara syariah. Perbankan syariah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 yang menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-Quran dan hadis (Kasmir, 2012: 12).

Dalam menjalankan usahanya, perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang handal yang memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah, jika tidak didukung maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah. Karena alasan inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan sehingga akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Selain itu dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasinya dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009).

Seperti hal yang lainnya, kompensasi juga merupakan bagian terpenting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Martoyo

(2000:216) kompensasi merupakan pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *empolyees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Karyawan harus menerima hak-hak nya sebagai karyawan yaitu imbalan dan kompensasi setelah para karyawan menjalankan kewajiban. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas salah satu upaya yang diempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada BSI KC Kualasimpang para karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan jabatan kerja dan hasil kerja yang mereka berikan pada perusahaan. Namun sebelum BSI berdiri kompensasi yang diberikan kepada karyawan BRI sebelum merger ke syariah jauh lebih tinggi dari pada sekarang sudah syariah dari yang meningkat hingga mengalami penurunan hal tersebut berdampak pada karyawan dikarenakan kompensasi mengalami penurunan sehingga tidak ada pilihan lain karyawan sebagai dampak dari kompensasi harus menerima kompensasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Penurunan kompensasi yang diberikan kepada karyawan BSI tersebut merupakan kebijakan dari BUMN itu sendiri. Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan.

Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan karyawannya. Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerja akan meningkat (Widodo, 2006).

Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat ditunjang dengan suatu kinerja karyawannya yang baik. Dimana tiap karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2006:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persaingan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan, karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Sembiring, 2012). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

BSI Kantor Cabang Kualasimpang merupakan salah satu cabang kantor BSI yang juga sekarang sedang melakukan persiapan untuk melakukan merger dari BRI Syariah menjadi BSI dimana mereka mempunyai 34 kinerja karyawan dalam memengerkan dari ke 3 bank menjadi 1 bank saja tidak terlepas semata-mata untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan syariah. Dalam proses merger dari sebelumnya Bank konvensional menjadi syariah banyak hal yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut salah satunya yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan, yang dimana sebelum proses ke syariah kompensasi para karyawan meningkat dan setelah proses ke syariah kompensasi yang diberikan menurun dan kompensasi diberikan sesuai dengan jabatan kerja pada perusahaan tersebut. Alasan dipilihnya BSI KC Kualasimpang sebagai obyek peneliti adalah karena BSI sebagai

unit bisnis syariah juga mengalami hal yang sama dimana proses merger dari konvensional ke syariah mengakibatkan perubahan kinerja dipengaruhi oleh pemimpin dan gaji yang diterima. Kinerja karyawan yang berjumlah sebanyak 34 orang pada BSI Syariah KC Kualasimpang, cara penilaian kinerja karyawan bagian *marketing* dilakukan dengan dua cara yang pertama angka pencapaian target yang terdiri dari pencapaian OS pinjaman, pencapaian OS simpanan, DPK, NPL, Target DH dan yang kedua cara penilaian juga dapat diukur dengan kompetensi. Penilaian pada Sasaran kompetensi diantaranya Berpikir Konseptual (BK), Dorongan Berprestasi (DB), Integritas Kerja (IK), Mempengaruhi orang lain (MOL), Orientasi pelayanan pelanggan (OPP), Pencarian Informasi (PI). BSI (2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kualasimpang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang?

3. Apakah Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat Akademis

1. Untuk Khazanah keilmuan dalam menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah terutama pengetahuan tentang perbankan syariah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan diskusi dari rujukan serta untuk penelitian lebih lanjut.

b) Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan dijadikan sebagai input atau

masukan untuk Bank agar senantiasa mengupayakan peningkatan tentang sistem perbankan syariah.

2. Bagi Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

- BAB I Berisi pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.
- BAB II Berisi landasan Teori yang memuat teori-teori, Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, temuan penelitian terkait, kerangka berfikir.
- BAB III Berisi Metode penelitian yang berisi jenis penelitian, Sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional variabel.
- BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan yang berisi tentang paparan deskripsi data, hasil analisis data, pembahasan, dan hasil pembahasan hasil penelitian.
- BAB V Berisi Penutup, memuat kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian yang telah diteliti pada Bank

Syariah Indonesia dan saran yang diberikan berdasarkan hasil dari penelitian yang diteliti di bank.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Anorga, 2009:109). Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, 2012: 5). Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Notoatmodjo, 2003: 117).

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir,

berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama (Ardana, 2012: 5). Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia:

- 1) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
- 4) Menyediakan saran komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2 Kepemimpinan

Davis (2000: 282) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Dengan perkataan lain, kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi bawahan-bawahan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah kerja para bawahan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:213) bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Gibson (2003: 68) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Jadi kepemimpinan pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan/kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan. Kegiatan mendorong tersebut

sebagaimana telah diketengahkan di atas adalah usaha menumbuhkan motivasi instrinsik. Motivasi itu adalah dorongan yang datang dari dalam diri anggota organisasi berupa kesadaran terhadap peranan dan pentingnya pekerjaan/kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Winardi (2003: 23) yang menyatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut. Pengertian ini menekankan pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan suatu kegiatan/pekerjaan.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bias melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan rasa sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.1 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting saja, yaitu (Sutrisno, 2009):

1. Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seseorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membentuk atau menolong SDM

untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.

2. Sebagai instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat nama pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Memimpin rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

Suatu rapat perlu diadakan, karena alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi
- 2) Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai
- 3) Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi
- 4) Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana

- 5) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas
- 6) Untuk menyusun system dan prosedur kerja

4. Mengambil keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandangkan oleh SDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh ketrampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Secara garis besar, ada dua model kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang/ lebih individu dalam kelompok yang membantu mencapai tujuannya dengan cara memberikan arahan, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, dan individual *consedation*. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, Bass (1990) dalam Tondok dan

Andarika (2004) mengemukakan adanya empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma: mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pimpinan sebagai seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.
2. Inspirasional: pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawannya sehingga dalam bekerja dapat lebih baik dan meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.
3. Stimulasi intelektual: upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide baru.
4. Perhatian individual: pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terercaya dan konselor.

Selanjutnya, Yukl (1998: 204) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawannya tercermin dari tiga hal yakni:

1. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan.
2. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan.
3. Pemimpin responsive terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut *Fielder* dalam (Sutrisno, 2013), mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
- 2) Derajat susunan tugas
- 3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Handoko, 2003) yaitu sebagai berikut:

1) Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2) Memberi dukungan

Pemimpin memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3) Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4) Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

2.3 Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Wujud kompensasi ada 3 yaitu: (1) Uang/ gaji atau upah. (2) Natural seperti, pembagian beras, pakaian, obat-obatan. (3) Kenikmatan seperti, rumah, fasilitas kendaraan, pemeriksaan kesehatan, dan lain-lain. (Yanti, 2003).

Dalam bukunya heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang

bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah. yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Ada tiga indikator untuk mengukur kompensasi (Simamora, 2001:442) yaitu sebagai berikut:

1. Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2. Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

3. Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.3.1 Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal. Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian

Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup/*Living Cost*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

2.3.3 Bentuk dan Komponen Kompensasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2009:118) bentuk dan komponen kompensasi dapat berupa:

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati sebelumnya untuk membayarnya.
- c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- d. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darmawisata.

2.4 Kinerja Karyawan

Kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil untuk mewujudkan sasaran tujuan perusahaan atau lembaga organisasi, kinerja juga bisa disebut sebagai komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung, atau antara nasabah dan pengelola, atau antara konsumen dengan produsen, seperti membangun harapan

yang jelas, apabila sebuah kinerja ingin mendapatkan sebuah nilai maka dalam proses komunikasi semua sistem harus diikutsertakan pada sistem tersebut seperti melakukan pengukuran, dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi serta pelurusan kerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi atau lembaga (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2002: 22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2014: 9).

Menurut Iqbal, dkk (2011), kinerja organisasi yang baik mengacu pada kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan

yang baik tidak terjadi secara otomatis begitu saja. Aspek-aspek seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen dan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menilai, dapat menggunakan Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal (PA)* sebagai salah satu metode dalam melakukan tolak ukur. Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal (PA)* adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chanzanagh & Akbarnejad, (2011) adalah:

1) Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

2) Amanah

Amanah bisa diartikan sebagai tanggung jawab yang mana tanggung jawab adalah kewajiban bagi seorang muslim seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi umat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan Amanah sampai memiliki julukan *Al-amin*

3) Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012).

4) Keadilan

Keadilan serta kebenaran dapat memberi kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

5) Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang Muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.

6) Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas

atau pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.

2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja menurut Mangkunegara, (2011:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan, (2012:87) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Menurut Yoder yang dikutip oleh Hasibuan, (2012:88) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”. Fahmi, (2016) Penilaian kinerja adalah aktivitas yang tidak kalah penting dalam suatu manajemen SDM. (Dipboye, dkk,1994) menyatakan bahwasanya penilaian suatu kinerja merupakan proses

untuk menilai kinerja dari pegawai dan juga untuk mengevaluasi berdasarkan sejumlah kriteria.

Karena dikategorikan sebagai suatu proses maka, penilaian suatu kinerja memiliki beberapa kriteria yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya. Menurut Dessler (2008: 293) alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
2. Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.
3. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.
4. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.

2.4.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu

dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi

setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Prabu, 2014:21):

- a) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013:67) adalah:

d. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan memiliki kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

c. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:223) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan yang harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui empat indikator:

a) Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang harus dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, jumlah yang harus diselesaikan atau

dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b) Kualitas

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan, mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c) Ketepatan waktu

Setiap jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d) Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai. Salah satu indikator dari kerja sama yaitu

kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.4.5 Sistem Pengukuran Kinerja

Kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Darma, 2009: 20):

1. Relevan (*relevance*).

Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (*sensitivity*).

Sensitivitas berarti adanya kemampuan system penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

3. Reliabilitas (*reliability*).

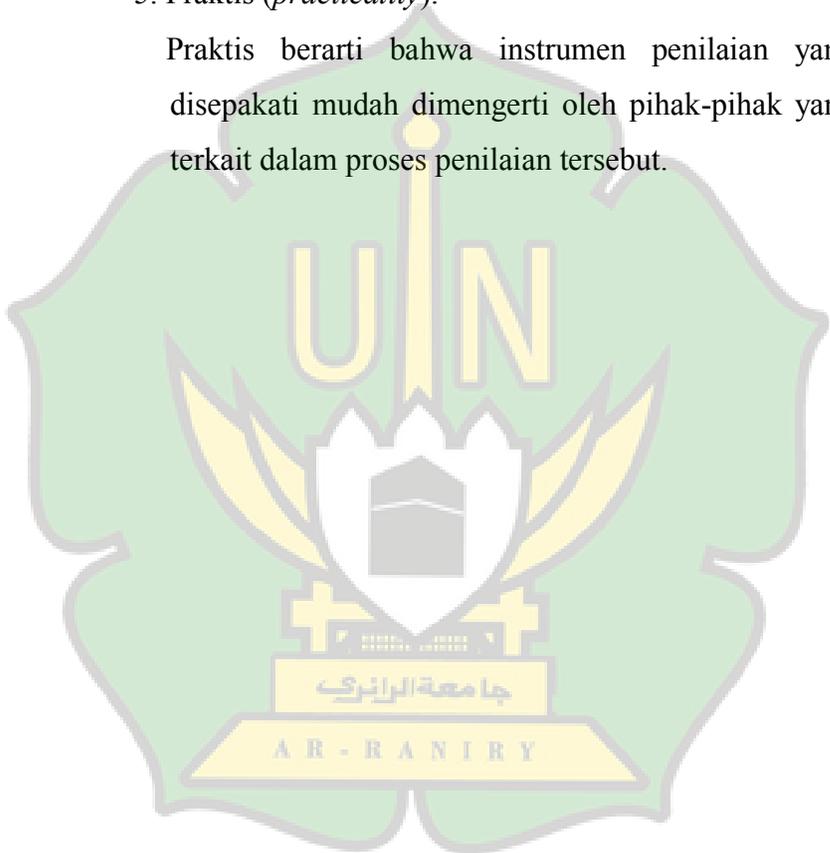
Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.

4. Akseptabilitas (*acceptability*).

Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

5. Praktis (*practicality*).

Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.



2.5 Penelitian Terkait

Penelitian terkait ini digunakan untuk salah satu alasan penulis untuk mengambil objek dan variabel dari penelitian. Maka dari itu, penelitian terkait juga dapat digunakan untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian ini. Selain dari pada kedua hal tersebut, penelitian terkait juga sangat berguna untuk membantu penulis dalam menjawab setiap permasalahan yang ditemukan selama proses penelitian ini berlangsung.

Berikut ini akan melampirkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait terbentuk karya tulis ilmiah untuk menjadi sumber references penulis dalam melakukan penelitian ini:

Muzareka (2019) terkait “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho”. Penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.404 < 2.178$), sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Jantho hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.106 > 2.178$). Secara simultan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho hal ini dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($174.500 > 3.89$).

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deksriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya yaitu Bank Syariah Mandiri dimana dalam latar belakang pendidikan permasalahan akan muncul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang ilmu perbankan syariah.

Musfirah (2019) terkait “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri”. Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} (0,085 >0,05). Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} (0,004 dan sig. 0,05). Sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara determinasi R^2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi dengan R^2 sebesar 0,387 atau sebesar 38,7%.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deksriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan uji F (simultan) dalam skripsinya dan ini berbeda dengan uji yang digunakan penulis.

Liyas (2017) terkait “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri”. Peneliti menyimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Bank Syariah mandiri hal tersebut dapat dilihat bahwa thitung > ttabel ($4,870 > 2,2024$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan pada R square sebesar 0,384 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel latar belakang pendidikan dalam skripsinya dan ini berbeda dengan variabel yang penulis ingin teliti.

Amelia (2014) terkait “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tangerang”. Peneliti menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel Bank Syariah Mandiri yang digambarkan dari nilai R

square sebesar 0,446. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deksriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah mandiri Cabang Tangerang. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi sedangkan dalam penelitian ini berbeda dengan variabel yang penulis teliti.

Putri (2013) terkait “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Prabumulih”. Peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja dengan hasil penelitian thitung < ttabel ($6.615 < 1.679$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deksriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Prabumulih. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel saja dalam penelitiannya sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang digunakan.

Kuswandi (2011) terkait” Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA Cabang Semarang”. Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BCA Cabang Semarang. Hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai Fhitung sebesar $0,032 < 0,05$ artinya ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BCA Cabang Semarang.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BCA Cabang Semarang. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Sedangkan peneliti menggunakan data primer

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Peneliti dan Tahun	Metode	Hasil
1.	Muzareka (2019) terkait “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui pendekatan lapangan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Adapun teknik pengumpulannya yaitu sampling jenuh atau total	Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jantho menunjukkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal ini

		sampling.	dibuktikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.404 < 2.178$). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut
--	--	-----------	--

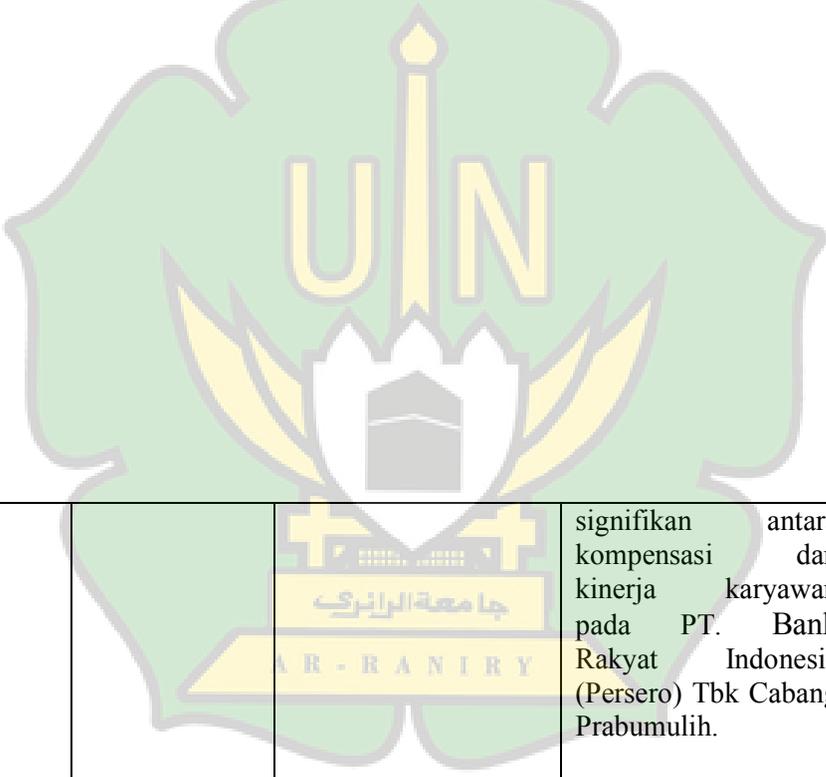
Tabel 2.1 – Lanjutan

No	Peneliti dan Tahun	Metode	Hasil
2.	Musfirah (2019) terkait “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri”.	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data primer dan penyebaran kuesioner, menggunakan sampling jenuh dan peneliti menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 22.	Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} ($0,085 > 0,05$). Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} ($0,004$ dan $sig. 0,05$). Sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara determinasi R^2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi

			dengan R^2 sebesar 0,387 atau sebesar 38,7%.
3.	Liyas (2017) terkait “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri”	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data primer dan pembagian kuesioner, teknik pengambilan sampel yaitu total sampling teknik dan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS Versi 20.	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Bank Syariah mandiri hal tersebut dapat dilihat bahwa thitung > ttabel ($4,870 > 2,2024$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan pada R^2 square sebesar 0,384 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

4.	Amelia (2014) terkait “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tangerang”.	Penelitian ini menggunakan Deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner pengolahan data yaitu data primer dan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 20.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel Bank Syariah Mandiri yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,446. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Putri (2013) terkait “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Prabumulih”.	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data primer, data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dan menggunakan regresi linier berganda SPSS Versi 20.	Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa Peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja dengan hasil penelitian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.615 < 1.679$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang

No	Peneliti dan Tahun	Metode	Hasil
6.	Pengaruh Kepemimpinan dan	Deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data Primer dan sekunder Serta	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan



			signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih.
--	--	--	---

	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA Cabang Semarang”.	pengumpulan data menggunakan penyebaran Kuesioner dan dokumentasi teknik pengolahan data menggunakan regresi linier berganda SPSS Versi 20.	kompensasi terhadap kinerja karyawan di BCA Cabang Semarang. Hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai Fhitung sebesar $0,032 < 0,05$ artinya ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BCA Cabang Semarang.
--	--	---	--

Tabel 2.1 - Lanjutan

Sumber: Data diolah, 2021.

2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang

Pada penelitian ini menggunakan kepemimpinan berdasarkan pada teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pendapat ini dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Muzareka (2019) mendapat hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti diatas dengan mendapatkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa:

H_1 = Tingkat kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi yang adil bagi karyawan dan sesuai dengan tanggung jawabnya maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak memadai dalam arti lebih sedikit dari pada yang seharusnya diterima oleh karyawan, maka ia akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Refcy Utami Putri (2013) mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti diatas dengan mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa:

H_2 = Tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang.

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang

Perpaduan antara variabel (X_1) dan (X_2) dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut Melisa Kuswandi (2011) hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang kuat adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai pemimpin yang bagus serta kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.

Terdapat berbagai factor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah kepemimpinan dan kompensasi. Dengan semakin baik pemimpin berperilaku maka karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerjanya semakin meningkat terlebih lagi dengan kompensasi yang diberikan semakin tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa:

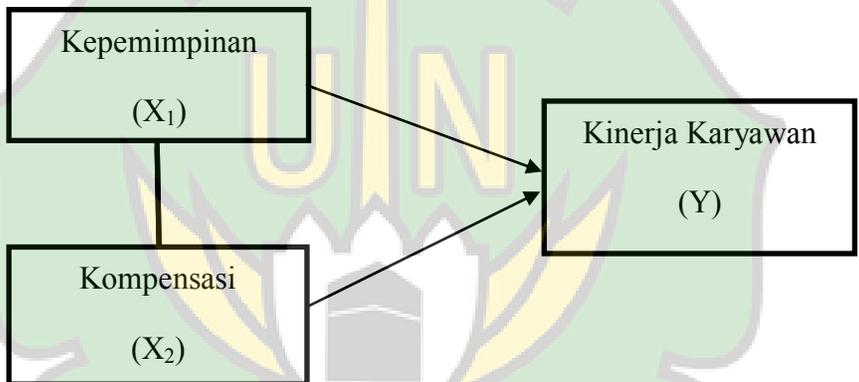
H_3 = Tingkat kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kualasimpang

2.7 Kerangka Berpikir

Dalam sebuah rancangan penelitian diperlukan adanya sebuah kerangka pemikiran. Sebagaimana yang diketahui bahwa kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah penelitian yang dirancang sebelum proses dari penelitian tersebut berlangsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kualasimpang. Kerangka Penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka konseptual yang dikembangkan dalam model ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah, 2021

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimanakah pengaruh parsial dan pengaruh simultan (Variabel X₁ tingkat kepemimpinan dan Variabel X₂ kompensasi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan BSI KC Kualasimpang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini menggunakan Metode Pendekatan kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan lapangan (*field research*). Pendekatan lapangan merupakan suatu penelitian di mana untuk mengumpulkan data serta informasi peneliti yang akan terjun langsung ke objek penelitian seperti menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian data tersebut diolah dan dianalisis kembali (Suwartono, 2014:41).

3.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), yaitu data individu maupun kelompok (Umar, 2003 :84). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan mengumpulkan data secara langsung dari hasil

penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden Bank Syariah Indonesia KC Kualasimpang.

3.2.1 Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi juga diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2011).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang. Bank Syariah Indonesia Kualasimpang memiliki karyawan tetap dengan jumlah 8 orang, karyawan kontrak berjumlah 23 orang yang terdiri dari 23 karyawan bidang office/management, 3 karyawan supir, 1 karyawan cleaning service, dan 2 karyawan security. Total karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang yakni 34 orang karyawan. (BSI Kualasimpang, 2021)

3.2.2 Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Total pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Total *sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama

dengan jumlah populasi. Alasan mengambil total *sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 karyawan. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan yang ada pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang.

3.3 Teknik Pemerolehan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban dari responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah daftar beberapa pertanyaan atau pernyataan yang akan disebar yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang akan dibagikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang, sesuai dengan 53 variabel yang diteliti. Teknik pemerolehan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sosial. Maka variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item variabel yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Namun pada saat kuesioner disebar kepada responden melalui google form terdapat 3 responden yang tidak mengisi kuesioner tersebut jadi sampel yang terkumpul berjumlah 31 orang.

Skala model likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima variabel jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Tidak Tahu	TT	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2014)

3.4 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian setelah itu ditarik kesimpulan (Dewi, 2018:66).

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau X (*Independent Variabel*) dan variabel terikat Y (*Dependent Variabel*). Definisi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

2. Variabel terikat (Y)

a. Kinerja Karyawan

Yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3.2
Definisi dan Indikator Variabel Independen

No.	Variabel Independen	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi, ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi	1. Pelaksanaan tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil dari pada proses 1. Memberi petunjuk

		bawahannya untuk mencapai tujuan (Anoraga, 2009:182).	
2.	Kompensasi	Kompensasi merupakan meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Simamora (2002: 540).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap Gaji pokok 2. Puas terhadap Fasilitas kerja 3. Puas terhadap Tunjangan

Sumber: Data diolah, 2021.

Tabel 3.2
Definisi dan Indikator Variabel Dependen

No.	Variabel Dependen	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2010:10).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama

Sumber: Data diolah, 2021

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara

statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer misalnya melalui aplikasi SPSS. “Apabila peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data pada penelitian, maka kuesioner yang akan disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing data tersebut dibanding dengan skor total (Mutaqaddimin, 2015:42). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic Version 22* dengan kriteria sebagai berikut (Priyatno, 2011):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
- c. Uji validitas dilakukan setiap butir soal hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,6 maka secara keseluruhan penelitian tersebut dinyatakan andal (reliable).

Jadi semakin kecil kesalahan pengukuran, maka akan dianggap reliabel. Sebaliknya semakin besar kesalahan pengukuran, maka makin tidak reliabel alat pengukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's Alpha*. Nilai *cronbach's Alpha* semakin mendekati 1 maka semakin tinggi ketetapan internal reliabilitasnya. Nilai *cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka akan dikategorikan reliabilitasnya kurang baik, jika nilai *cronbach's Alpha* lebih tinggi diatas 0,60 maka reliabilitasnya baik (Mutaqaddimin, 2015:42).

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS *Statistics Version 20*. Butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan reliabel
- Jika $r \text{ alpha} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tidak reliabel

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, maka terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Adapun uji asumsi klasik ini meliputi :

3.6.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi dengan normal/baik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2011), jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdistribusikan secara normal. Untuk pengujiannya terdapat banyak metode, salah satunya yaitu *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.sig* yang berdistribusi normal apabila hasil signifikansi $> 0,05$ dan berdistribusi tidak normal apabila hasil signifikansi $< 0,05$.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Untuk mendekati ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

Untuk mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel:

- a. Jika $VIF > 10$ atau tolerance value $< 0,10$ maka terjadilah multikolinearitas
- b. Jika $VIF < 10$ atau tolerance value $> 0,10$ maka tidak terjadilah multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011:179). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Scatterplot* melalui SPSS *Statistic Version 20*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang mengukur variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2012:47). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(3.1)

Keterangan :

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

E = error

Error (e) merupakan elemen variasi variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh semua variabel independen (Gudono, 2011:220).

Rumus yang digunakan untuk menghitung error adalah sebagai berikut:

$$e = 1 - R^2$$

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai koefisien determinasi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R^2 semakin mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Agus dan Dyah, 2007:195).

Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$)
- 2) Apabila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- 3) Apabila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variable dependen.

Oleh karena itu dalam analisis regresi berganda menggunakan lebih dari satu variable independen, maka nilai yang diambil adalah nilai *Adjusted R-Square*.

3.8 Pengujian Hipotesis

Setelah melalui beberapa pengujian tersebut (uji instrument penelitian dan uji asumsi klasik), maka dilakukanlah uji hipotesis untuk mengetahui berpengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.1 Uji Parsial (Uji-t)

T dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen taraf signifikansinya 5% atau 0,05. Penerimaan atau pendekatan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketetapan model (*goodness of fit*) (Syarif, 2016 :64-65). Uji F juga sering disebut uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat atau tidak. Adapun cara pengujian dalam uji F ini, yaitu dengan menggunakan suatu variabel yang disebut dengan variabel ANOVA (*Analysus of Vraiance*) dengan melihat signifikan (Sig. $< 0,05$ atau 5%). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang berdiri awal mula nama bank yang menjadi tempat saya penelitian adalah Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Kualasimpang mulai beroperasi ke sistem syariah pada tanggal 1 Januari 2020 namun setelah kurang lebih 1 Tahun beroperasi ke syariah, pada perkembangannya pemerintah mengambil kebijakan untuk mengkoperasikan atau merger 3 bank syariah besar di Indonesia yaitu Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah bank BRI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) dan untuk mendukung kebijakan pemerintah tersebut maka pada 1 Februari 2021, BSI diresmikan oleh dan mulai beroperasi di beberapa wilayah di Indonesia. Bahkan pertumbuhan perbankan syariah selama pandemic covid-19 tetap tumbuh secara positif. Hal ini yang membuat penguatan terhadap hadirnya BSI akan menjadi salah satu katalis pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Berdirinya BSI diresmikan melalui surat yang dikeluarkan oleh OJK. Surat yang dirilis dengan nomor:SR-3/PB.1/2021 perihal pemberian izin penggabungan PT Bank Mandiri Syariah dan PT BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk serta surat izin Perubahan nama dengan menggunakan izin Usaha atas nama PT

Bank BRI Syariah menjadi izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BRIS) sebagai Bank Hasil Penggabungan.

Dengan dikeluarkannya surat dari OJK ini maka semakin menguatkan posisi BSI untuk melakukan aktivitas perbankan berlandaskan konsep syariah dan penggabungan dari 3 bank pembentuknya. Peresmian BSI juga dijadikan ajang pengenalan logo BSI di publik. Pengenalan logo BSI tersebut disampaikan langsung oleh Direktur Utama PT Bank Syariah Indonesia, Hery Gunardi. Logo BSI secara keseluruhan bernuansa hijau dan putih dengan tulisan BSI dan bintang berwarna kuning di ujung sebelah kanan dari tulisan. Di bawah tulisan BSI disematkan kata “Bank Syariah Indonesia”. Filosofi yang terkandung dalam 5 bintang mempresentasikan 5 sila Pancasila dan 5 rukun Islam. Tulisan BSI menjadi representasi Indonesia baik di tingkat nasional maupun di tingkat global. Dalam perkembangannya perekonomian syariah di Indonesia, BSI memiliki fokus untuk menumbuhkan segmen UMKM dalam ekosistem yang lebih terintegrasi mulai dari pelayanan retail dan consumer, serta mengembangkan segmen *wholesale* dengan produk yang lebih inovatif termasuk pada ini bisnis global. Tentu saja dalam aktivitas proseduralnya akan menerapkan prinsip *Maqashid Syariah*. Selain itu, BSI juga akan fokus pada pemerataan ekonomi masyarakat melalui Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf. BSI (2021).

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, status kepegawaian, masa kerja (karyawan kontrak/karyawan tetap), dan penghasilan perbulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Precent
1	Laki-laki	19	55,9%
2	Perempuan	15	44,1%
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Cabang Kualasimpang dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 19 orang dengan persentase 55,9%% sedangkan responden perempuan yaitu berjumlah 15 orang dengan persentase 44,1%.

4.2.2 Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Frequency	Precent
1	20 Tahun- 26 Tahun	19	54%
2	26 Tahun- 35 Tahun	14	44%
3	35 Tahun- 45 Tahun	1	2%
4	> 45 Tahun	-	-
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Cabang Kualasimpang dilihat dari usia responden yang paling dominan terdapat pada rentang usia 20-26 Tahun berjumlah dengan persentase 54% dilanjutkan dengan responden yang berusia 26-35 Tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 44% sedangkan reponden paling sedikit pada usia 35-45 Tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. Responden dengan usia 20-26 Tahun lebih banyak mendominasi karena banyak karyawan yang bekerja saat ini pada usia tersebut.

4.2.3 Status Pernikahan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frequency	Precent
1	SMA	2	6%
2	D3	6	19%
3	S1/ S2	26	75%
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Cabang Kualasimpang dilihat dari pendidikan responden terakhir yang paling dominan bekerja dengan status pendidikan sarjana (S1/S2) berjumlah 26 orang dengan persentase 75%, sedangkan responden dengan tingkat Pendidikan D3 berjumlah 6 orang dengan persentase 19%, dilanjutkan dengan responden terendah pada Pendidikan SMA berjumlah 2 orang dengan persentase 6%.

4.2.4 Status Kepegawaian

Tabel 4.4
Status Kepegawaian Responden

No	Status Kepegawaian	Frequency	Precent
1	Karyawan Kontrak	25	74%
2	Karyawan Tetap	9	26%
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan 4.4 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Kantor Cabang Kualasimpang dilihat dari status kepegawaian

responden yang paling dominan adalah karyawan kontrak berjumlah 25 orang dengan persentase 74%, sedangkan untuk status kepegawaian karyawan tetap berjumlah 9 orang dengan persentase 26%.

4.2.5 Masa Kerja Responden

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No	Karyawan Tetap	Frequency	Precent
1	6 Tahun – 10 Tahun	6	17%
2	11 Tahun – 15 Tahun	3	14%
Karyawan Kontrak			
1	1 Tahun – 5 Tahun	25	69%
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Kantor Cabang Cabang Kuala Lumpur di lihat dari masa kerja responden yang paling dominan yaitu pada karyawan kontrak yang bekerja antara 1–5 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 69%, sedangkan masa kerja karyawan tetap yang paling dominan antara 6–10 Tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17%.

4.2.6 Pendapatan Responden

Tabel 4.6
Pendapatan Responden

No	Penghasilan Per Bulan	Jumlah	Precent
1	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	14	41,2%
2	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000	17	50%
3	> Rp 6.000.000	3	8,8%
	Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa, karyawan BSI Kantor Cabang Kualasimpang di lihat dari pendapatan responden yang dominan yaitu dengan pendapatan perbulan antara Rp 4.000.000-Rp 6.000.000 berjumlah 17 orang dengan persentase 50%, responden dengan pendapatan Rp 1.000.000-Rp 3.000.000 berjumlah 14 orang dengan persentase 41,2% dan responden dengan pendapatan lebih dari Rp 6.000.000 berjumlah 3 orang dengan persentase 8,8%.

4.3 Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang di ukur (Noor, 2013:132).

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau

instrument dalam kuesioner baru dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	P1	0,561	0,338	Valid
	P2	0,648		Valid
	P3	0,622		Valid
	P4	0,518		Valid
	P5	0,692		Valid
	P6	0,788		Valid
	P7	0,648		Valid
	P8	0,571		Valid
	P9	0,559		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variable (X_1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan setiap nilai r_{hitung} (pearson correlation) dengan r_{tabel} , dan hasilnya menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga hasilnya valid.

2. Kompensasi (X_2)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas (X_2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X_2)	P1	0,762	0,338	Valid
	P2	0,849		Valid
	P3	0,675		Valid
	P4	0,646		Valid
	P5	0,851		Valid
	P6	0,744		Valid
	P7	0,729		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variable (X_2) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya dinyatakan valid.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,653	0,338	Valid
	P2	0,768		Valid
	P3	0,716		Valid
	P4	0,674		Valid
	P5	0,678		Valid
	P6	0,775		Valid
	P7	0,651		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 secara keseluruhan item pernyataan atau instrument pada variable kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pada P1 hingga P8 adalah valid, hal ini dikarenakan r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu sebesar 0,3388.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variable dikatakan reliabilitas jika nilai *coefficients Cronbach's Alpha* > 0.60. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.60	0,803	Reliabel
Kompensasi (X_2)		0,874	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)		0,840	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach alpha* variabel Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,803, nilai variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,874, nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha tiap-tiap variable > 0.60 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variable X dan variable Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini penulis menggunakan aplikasi SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

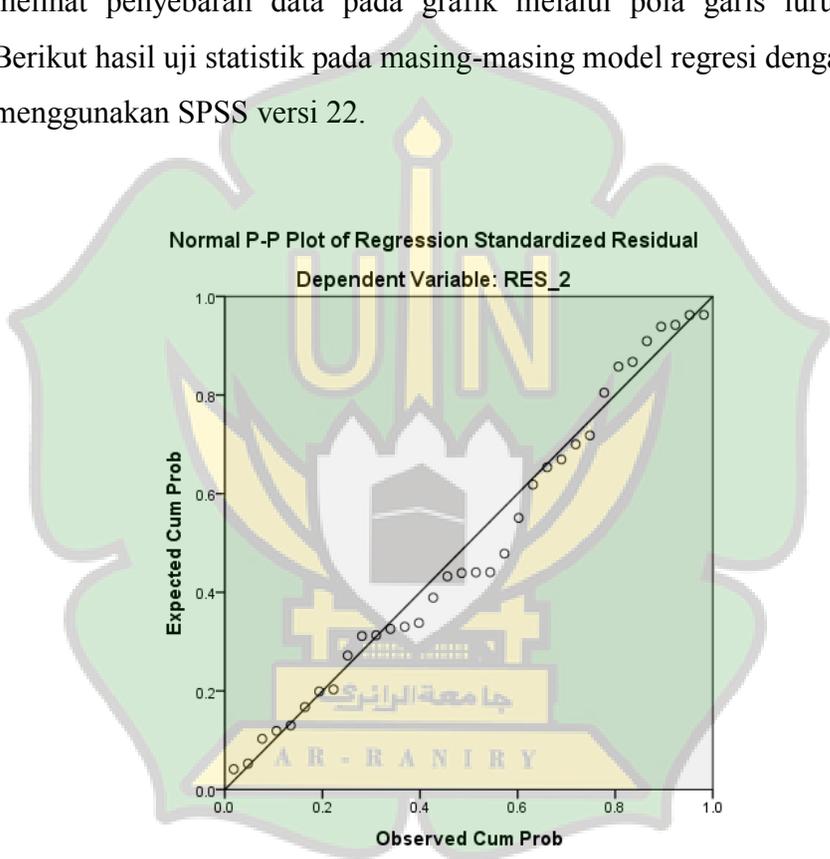
Uji normalitas digunakan untuk melihat hasil sebaran data kuesioner apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode *P-Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS Statistic Version 22*. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal. Dibawah ini merupakan gambar hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61058644
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.084
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber :Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal yaitu dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Uji normalitas juga dapat dilihat menggunakan grafik pada P-Plot. Grafik P-Plot berfungsi untuk melihat penyebaran data pada grafik melalui pola garis lurus. Berikut hasil uji statistik pada masing-masing model regresi dengan menggunakan SPSS versi 22.

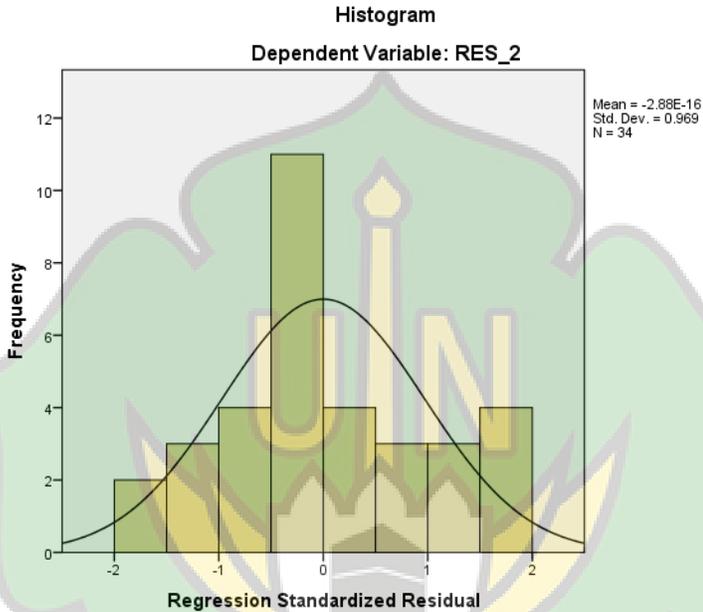


Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Sumber :Data Primer diolah 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal pada penelitian ini, karena terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis

diagonal sehingga dapat dinyatakan data tersebut terdistribusi normal atau model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Normal P-Plot

Sumber :Data Primer diolah 2021

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram pada gambar 4.2. hasil grafik menunjukkan bahwa garis pada grafik histogram tersebut melengkung secara standar normalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik ini memberikan pola distribusi normal yang mendekati nol.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Hasil uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari segi besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sehingga dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Jika $Tolerance Value > 0,10$ dan VIF, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $Tolerance Value < 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Collonearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,990	1.010	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X ₂)	0,990	1.010	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 di atas, tidak ditemukannya gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan pada nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan dan kompensasi berturut-turut adalah 0,990, dan 0,990, maka keseluruhan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan kompensasi adalah 1.010 dan 1.010 lebih kecil dari 10. Sehingga bisa disimpulkan bahwa antara

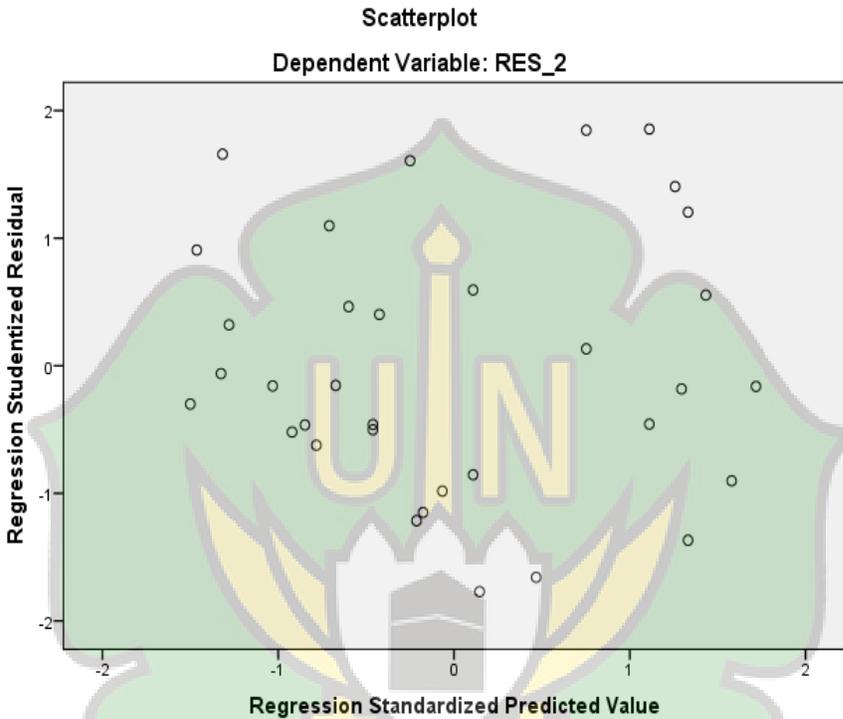
variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Hal ini konsisten dengan uji yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarlized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedastisitas hal ini dapat dilihat pada scatterplot yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Di bawah ini merupakan gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.3
Scatterplot



Sumber : Data Primer diolah SPSS (2021)

Terlihat pada grafik scatterplot di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variable independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan Cabang Kualasimpang. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	7.751		2.048	.049
	Kepemimpinan	.104	.158	.103	.659	.515
	Kompensasi	.465	.151	.481	3.078	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (4.1)$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 15,876 + 0.104 X_1 + 0.465 X_2$$

Berdasarkan model regresi tersebut disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien yaitu sebesar 15,876 yang artinya jika kepemimpinan dan kompensasi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang sebesar 15,876.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien X_1 (Kepemimpinan) bernilai positif sebesar 0,104 yang artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan bernilai positif sebesar 1% maka kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,4%. Jika semakin besar tingkat pengaruh kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien X_2 (Kompensasi) bernilai positif sebesar 0,465 yang artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi bernilai positif sebesar 1% maka kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 46,5%. Jika semakin besar kompensasi yang diberikan kepada kinerja karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian R^2 (R-Square) pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.203	2.693

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menjelaskan bahwa R-Square (R^2) sebesar 0.252, artinya bahwa 25,2% variabel kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan maka perlu dilakukan uji t dan uji

f untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Kualasimpang.

4.7.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil perhitungan atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikan $>$ 0,05 (5%), artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05 (5%). Artinya bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan SPSS. Adapun hasil t hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.876	7.751		2.048	.049
Kepemimpinan	.104	.158	.103	.659	.515
Kompensasi	.465	.151	.481	3.078	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Kepemimpinan (X_1) memperoleh t hitung sebesar 0.659 dan t tabel sebesar 2.039, sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel ($0.659 < 2.039$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.515, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,025 ($0.515 > 0,025$). Ini berarti variabel independen kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil uji t secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Kompensasi (X_2) memperoleh t hitung sebesar 3.078 dan t

tabel sebesar 2.039, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3.078 > 2.039$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.004, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025 ($0.004 < 0,025$). Ini berarti variabel independen kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f)

Uji simultan (uji f) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variable independent yang terdapat di dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan selanjutnya akan dibandingkan dengan f tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika f hitung $> f$ tabel atau nilai signifikan $< 0,05$ (5%) maka terdapat pengaruh.
2. H_0 diterima H_a ditolak jika f hitung $< f$ tabel atau nilai signifikan $> 0,05$ (5%) maka tidak terdapat pengaruh.

Tabel 4.16
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.570	2	37.785	5.208	.011 ^b
	Residual	224.900	31	7.255		
	Total	300.471	33			

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2021)

Dari hasil uji simultan f pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,208 dengan nilai signifikan sebesar 0,011, sedangkan pada F_{tabel} tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,28. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,208 > 3,28$) dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain hipotesis (H_a) diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2)

Terhadap Kinerja Karyawan BSI Cabang Kualasimpang

Untuk menguji hipotesis secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F, melalui uji F ditemukan pengaruh positif dari

semua variabel independen yang meliputi kepemimpinan (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,208 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 ($0,011 < 0,05$), sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,28. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,208 > 3,28$). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kualasimpang, atau dengan kata lain hipotesis (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil statistik, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melisa Kuswandi (2011).

4.8.2 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kualasimpang

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial) maka bisa diambil kesimpulan dengan melihat signifikansinya yang dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$, jika nilai $sig < H_0$ ditolak, dan jika $sig > \alpha$ maka H_0 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasi hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variable kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0.659 dengan nilai probabilitas sebesar 0.515. Nilai probabilitas $0.515 > 0.025$ dengan menggunakan signifikan (α) 0.025, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.039. Dengan demikian t_{hitung} (0.659) $<$ t_{tabel} (2.039). Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI Kualasimpang.

Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki hasil yang negative terhadap kinerja karyawan BSI Kualasimpang. Artinya kepemimpinan tidak dapat menjadi tolak ukur responden untuk melihat kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musfirah (2019) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri.

4.8.3 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kualasimpang

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.078 dengan probabilitas $0.004 < 0.025$ dengan menggunakan signifikan (α) 0.025, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.039. Dengan demikian t_{hitung} (3.078) $>$ t_{tabel} (2.039). Demikian disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Kualasimpang.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi dapat menjadi tolak ukur untuk responden dalam kinerja karyawan melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Melisa Kuswandi (2011), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui *software* SPSS versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang. Hal ini dapat dibuktikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.659 < 2.039$). Hal ini disebabkan dengan kepemimpinan terlalu menuntut atau menekan para karyawan agar selalu profesional dalam bekerja tanpa memikirkan dampak yang di alami pada karyawan dan para karyawan tidak ada pilihan harus bertahan dengan pekerjaanya tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kualasimpang. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.078 > 2.039$). Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan

tenaga dan kemampuan yang yang dikeluarkan, maka karyawan akan bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

- c. Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasiampang (Y), yang dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,208 > 3,28$). Hasil ini memberikan gambaran secara dengan kepemimpinan berbeda dapat secara bersamaan dengan kompensasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimotivasi oleh berbagai tingkat target dengan reward dan finishment yang akan diperoleh oleh karyawan tersebut. Budaya kerja ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus) memberi iklim untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

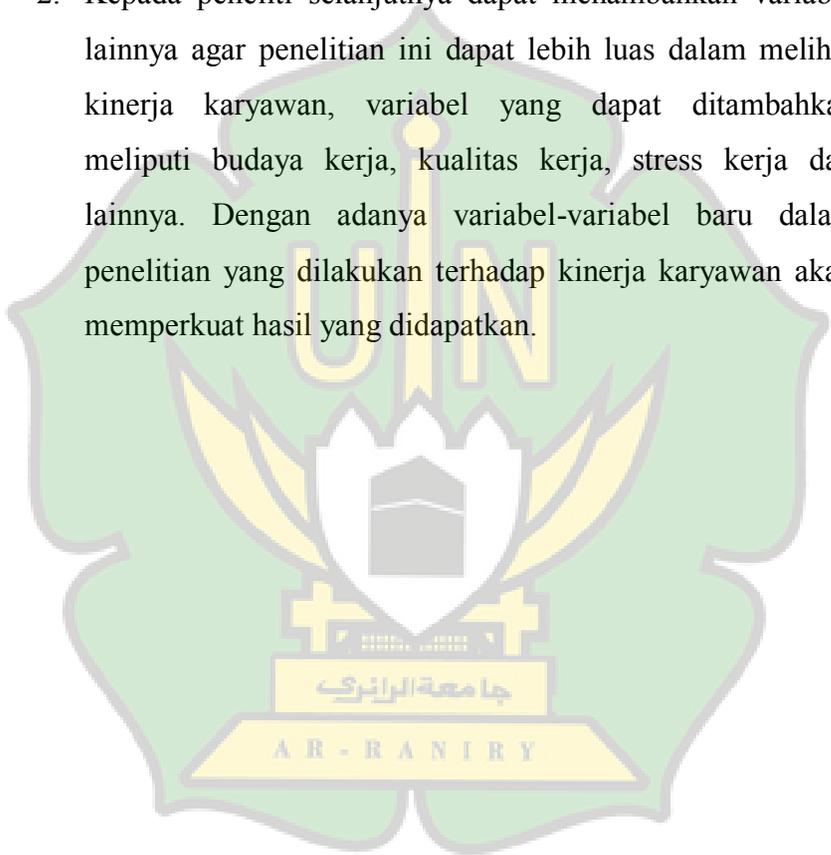
5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan Bank Syariah Indonesia Cabang Kualasimpang perusahaan atau pimpinan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja. Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan juga dapat

meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat dilakukan misalnya dengan tetap memberikan tunjangan, gaji yang memadai, memperlakukan karyawan dengan adil, memperhatikan kebutuhan karyawan.

2. Kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dalam melihat kinerja karyawan, variabel yang dapat ditambahkan meliputi budaya kerja, kualitas kerja, stress kerja dan lainnya. Dengan adanya variabel-variabel baru dalam penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan akan memperkuat hasil yang didapatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), *Pencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Adella. HS, Heni Nastiti, Dwi Widodo (2009), Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja JOURNAL *Manajemen Volume 8, Nomor 1, Januari 2009, Halaman 41-52, ISSN 1421-5021*.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Reneka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. (2005). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, M. (2011). "The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. "Social an Behavioral Sciences, Vol.30, pp.916-924.
- Davis, Keith and John W. Newston., (2003), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.

- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 1, Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wcana Media.
- Iqbal N, Anwar S, Haider N. (2015). *Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian Joirnal of Business and Management* Vol 5. Issue. 1000146
- Kasmir. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE- Jogjakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, dkk. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Sing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi: Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung: Fokus Media.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sumadi, Suryabrata, (2012) Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2011). *Metodologi Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.
- Bank Syariah Indonesia. (2021) peresmian Bank Syariah Indonesia (<http://aceh.antarnews.com/amp/2021/02/02/diresmikan-presiden-bsi-bertekad=jadikan-indonesia-pusat-gravitasi-ekonomi-syariah-dunia>). Diakses Tanggal 27 Maret 2021.



LAMPIRAN 1

Lembar Kuesioner Penelitian

Kpd Yth

Saudara/I Karyawan

Bank Syariah Indonesia

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,

Nama : Dewi Salamah Anggreini / 170603217

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kantor Cabang Kualasimpang”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu atau Saudara/I hanya

digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipan dari Bapak/Ibu dan Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya

Dewi Salamah Anggreini



Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner diisi dengan cara memberikan tanda checklist () pada kotak yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan yang sebenarnya.
2. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu mohon agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Identitas Responden

Nama :

1. Jenis kelamin :

Laki-laki

Perempuan

2. Usia : < 17 Tahun

26 – 35 Tahun

20 Tahun - 25 Tahun

36 – 45 Tahun

>45 Tahun

3. Status Pernikahan : Menikah

Blm Menikah

4. Status Pendidikan : SMA

S1/S2

4. Status Kepegawaian : Karyawan Kontrak

Karyawan Tetap

6. Masa Kerja :

(Karyawan Tetap) 6 – 10 Tahun

11 – 15 Tahun

(Karyawan Kontrak) 1 – 5 Tahun

7. Penghasilan Perbulan :

Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000

Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000

>Rp 6.000.000

Istilah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda checklist (☐) pada kotak yang tersedia dengan memperhatikan salah satu alternatif pilihan jawaban berikut:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Tahu (TT)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Bobot Nilai				
5	4	3	2	1

I. Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	TT	S	SS
1.	Kepala bagian anda tidak memebda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas.					
2.	Kepala bagian memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawann yang terlambat					
3.	Apabila terjadi kesalahan, kepala bagian anda memberikan saran agar pekerjaann anda menjadi lebih baik dan benar					
4.	Kepala bagian anda mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawan.					
5.	Kepala bagian anda bersikap tegas dalam mengambil keputusan organisasi					
6.	Ketika ada masalah dalam perusahaan, kepala bagian anda selalu cepat dan tegas dalam mengambil keputusan					
7.	Kepala bagian anda selalu					

	berpenampilan rapi dan menarik					
8.	Kepala bagian anda memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan.					
9.	Atasan saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan					

II. Kompensasi

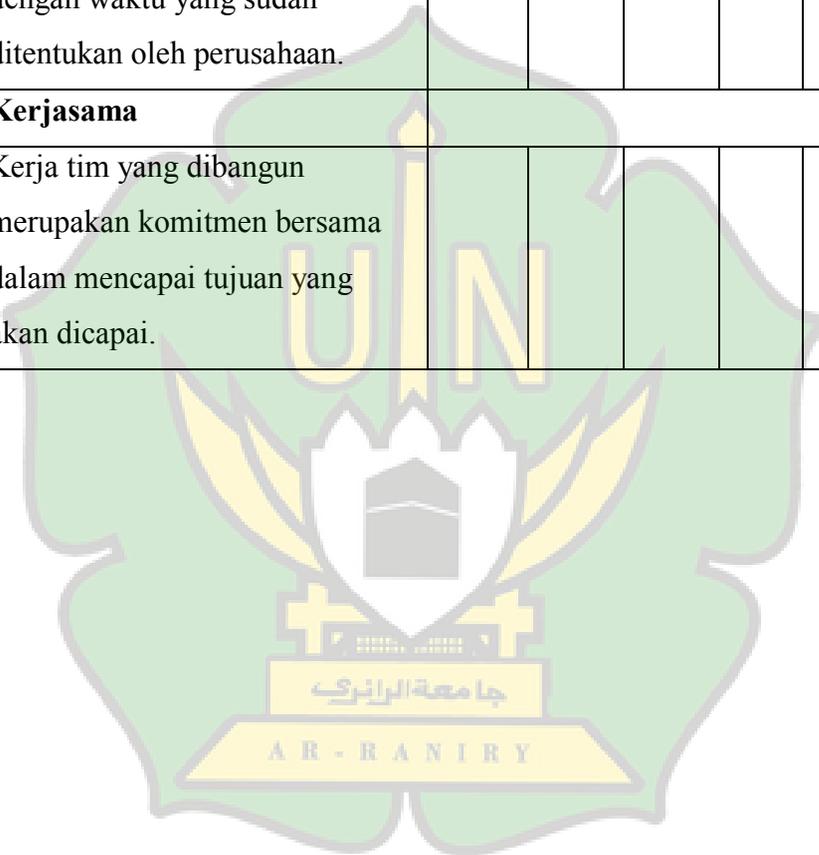
No	Pernyataan	STS	TS	TT	S	SS
1.	Gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
4.	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
5.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas					

	karyawan					
6.	saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya					
7.	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan.					

III. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	TT	S	SS
	Kuantitas					
1.	Hasil dari pekerjaan yang saudara/i lakukan sesuai dengan target perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan batas kemampuan saya					
	Kualitas					
3.	Dalam melakukan pekerjaan diutamakan untuk cermat dan teliti					
4.	Saya yakin bahwa pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
	Ketepatan waktu					

5.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
Kerjasama						
7.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					



LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Jawaban Pernyataan 34 Responden

UJI VALIDITAS Kepemimpinan (X₁)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL_ X1
X1	Pearson Correlation	1	.083	.113	.195	.406*	.370*	.381*	.506**	.125	.561**
	Sig. (2-tailed)		.641	.525	.268	.017	.031	.026	.002	.480	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.083	1	.383*	.306	.526**	.480**	.391*	.238	.227	.648**
	Sig. (2-tailed)	.641		.025	.079	.001	.004	.022	.176	.197	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.113	.383*	1	.101	.469**	.427*	.330	.365*	.330	.622**
	Sig. (2-tailed)	.525	.025		.569	.005	.012	.057	.034	.057	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	.195	.306	.101	1	.263	.433*	.160	.156	.341*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.268	.079	.569		.133	.011	.366	.377	.048	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X5	Pearson Correlation	.406*	.526**	.469**	.263	1	.351*	.447**	.386*	.098	.692**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.005	.133		.042	.008	.024	.583	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.370*	.480**	.427*	.433*	.351*	1	.486**	.258	.566**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.012	.011	.042		.004	.141	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X7	Pearson Correlation	.381*	.391*	.330	.160	.447**	.486**	1	.185	.182	.648**
	Sig. (2-tailed)	.026	.022	.057	.366	.008	.004		.295	.304	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X8	Pearson Correlation	.506**	.238	.365*	.156	.386*	.258	.185	1	.185	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.176	.034	.377	.024	.141	.295		.295	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X9	Pearson Correlation	.125	.227	.330	.341*	.098	.566**	.182	.185	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.480	.197	.057	.048	.583	.000	.304	.295		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TO TAL _X1	Pearson Correlation	.561**	.648**	.622**	.518*	.692**	.788**	.648**	.571**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X₂)

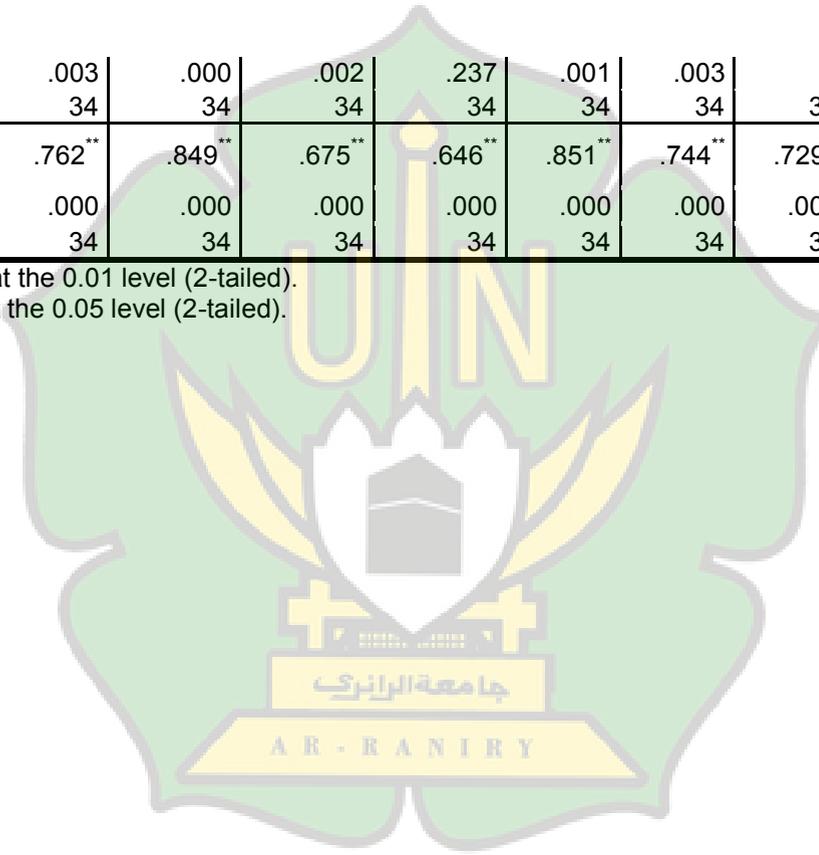
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.491**	.511**	.407*	.705**	.402*	.493**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.017	.000	.019	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.491**	1	.394*	.635**	.641**	.670**	.598**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.003		.021	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.511**	.394*	1	.262	.633**	.291	.507**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021		.134	.000	.095	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.407*	.635**	.262	1	.397*	.516**	.208	.646**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.134		.020	.002	.237	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.705**	.641**	.633**	.397*	1	.526**	.537**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020		.001	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.402*	.670**	.291	.516**	.526**	1	.493**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.095	.002	.001		.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.493**	.598**	.507**	.208	.537**	.493**	1	.729**

	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.237	.001	.003		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson								
_X2	Correlation	.762**	.849**	.675**	.646**	.851**	.744**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Kinerja Karyawan (Y)

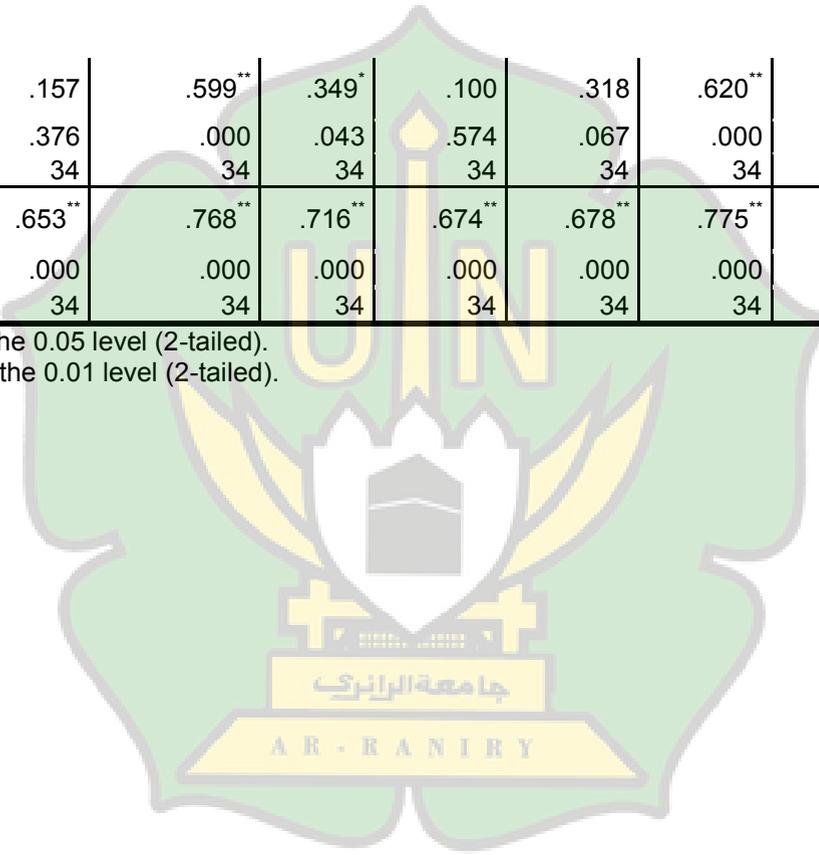
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL_ Y
Y1	Pearson Correlation	1	.354*	.449**	.511**	.243	.414*	.157	.653**
	Sig. (2-tailed)		.040	.008	.002	.165	.015	.376	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.354*	1	.443**	.458**	.495**	.532**	.599**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.040		.009	.007	.003	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.449**	.443**	1	.438**	.403*	.782**	.349*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.008	.009		.010	.018	.000	.043	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.511**	.458**	.438**	1	.656**	.320	.100	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.010		.000	.065	.574	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.243	.495**	.403*	.656**	1	.371*	.318	.678**
	Sig. (2-tailed)	.165	.003	.018	.000		.031	.067	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.414*	.532**	.782**	.320	.371*	1	.620**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000	.065	.031		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

Y7	Pearson Correlation	.157	.599**	.349*	.100	.318	.620**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.043	.574	.067	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTA L_Y	Pearson Correlation	.653**	.768**	.716**	.674**	.678**	.775**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas

Kepemimpinan (X₁) Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.803	9

Kompensasi (X₂) Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.874	7

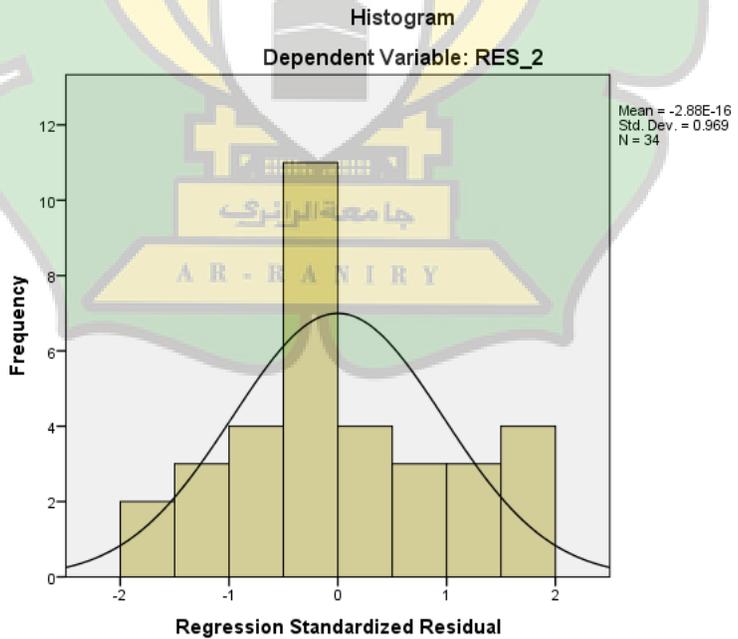
Kinerja Karyawan (Y) Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.840	7

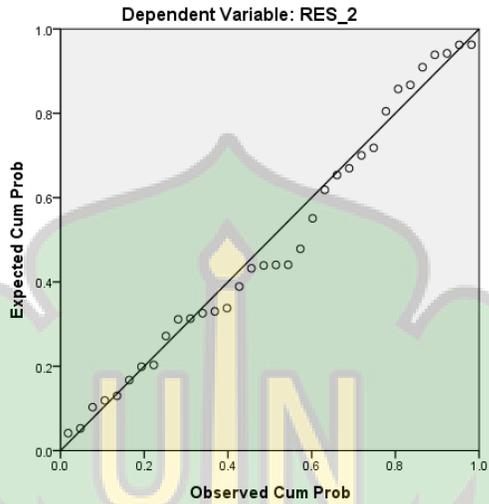
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61058644
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.084
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



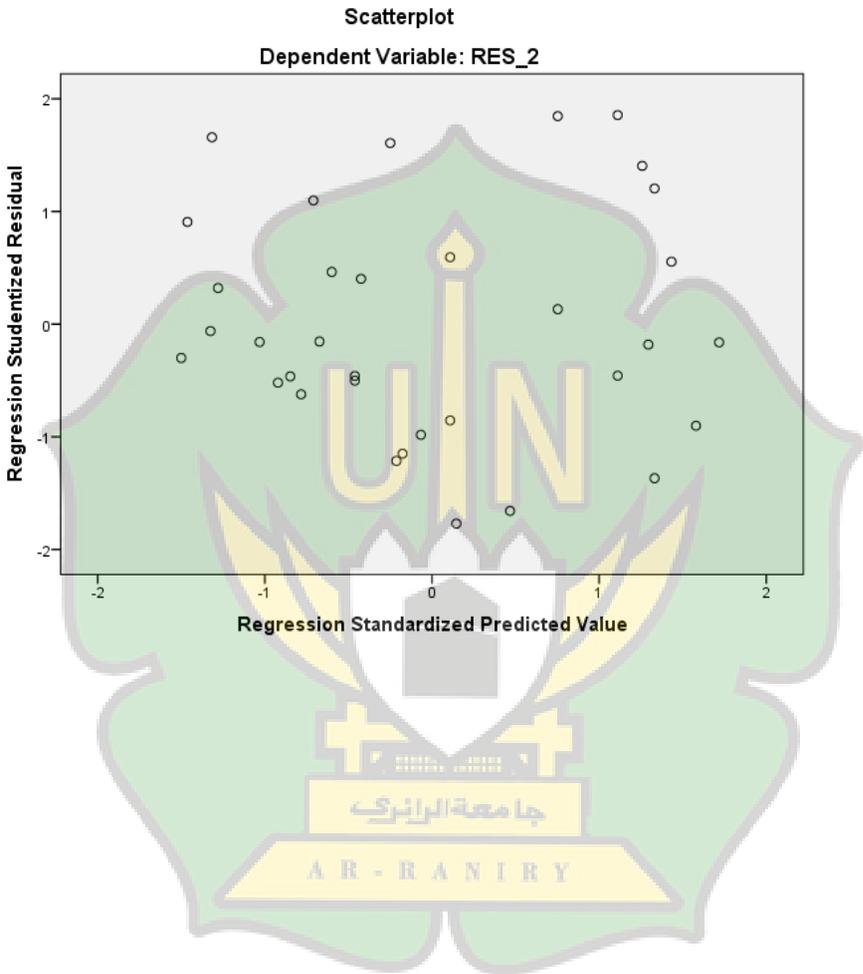
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.876	7.751		2.048	.049		
	Kepemimpinan	.104	.158	.103	.659	.515	.990	1.010
	Kompensasi	.465	.151	.481	3.078	.004	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	7.751		2.048	.049
	Kepemimpinan	.104	.158	.103	.659	.515
	Kompensasi	.465	.151	.481	3.078	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.203	2.693

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	7.751		2.048	.049
	Kepemimpinan	.104	.158	.103	.659	.515
	Kompensasi	.465	.151	.481	3.078	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.570	2	37.785	5.208	.011 ^b
	Residual	224.900	31	7.255		
	Total	300.471	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

