PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAJI MISKIN PANDAI SIKEK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

ROBBY SUHADA
NIM : ٣٣١٨.٢٠٥

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
٢٠٢٠ M/١٤٤١ H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/ NIM	: Robby Suhada/ 3318.205
Tempat/ Tanggal Lahir	: Barulak/ 24 Juli 1995
Fakultas/ Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi) dengan judul diatas adalah **benar** asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar sarjana penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 05 Februari 2020

Penulis,

METERAI TEMPEL
353D3AHF142611509
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Robby Suhada
Nim. 3318205

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek"** yang disusun oleh **Robby Suhada** dan **Nim. 3318.205** telah diuji dengan sidang munaqasah Jurusan S1 Perbankan Syariah pada hari Selasa dan tanggal 18 Februari 2020. Dan telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di IAIN Bukittinggi.

Bukittinggi, 21 Februari 2020

TIM PENGUJI

Ketua

Era Sonita, SE., M.Si
NIP. 197110252003122002

Sekretaris

Zikrawahyuni Maiza, SS.,MIS
NIP. 198501132015032002

Anggota

Penguji Utama

Gusril Basir, SH., M.Hum
NIP. 196608171994031005

Penguji Utama

Sandra Dewi, SE., MM
NIP. 197307172014112001

Penguji Pendamping

Era Sonita, SE., M.Si
NIP. 197110252003122002

Penguji Pendamping

Zikrawahyuni Maiza, SS.,MIS
NIP. 198501132015032002

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

Dr. Iiz Izmuddin, MA
NIP: 197503032001121007

ABSTRAK

Robby Suhada, NIM ٣٣١٨.٢٠٥, dengan judul skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek"**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan S١ Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi tahun akademik ٢٠٢٠.

Adapun yang melatar belakangi penelitian ini adalah gaya kepemimpinan pada level manajemen berperiasi dalam mengawasi karyawan-karyawannya dan belum mempunyai garis komando yang jelas dalam artian karyawan terkadang salah mengartikan perintah yang diberikan atasan dan menyebabkan miskomunikasi. Selain gaya kepemimpinan sistem pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan yang bekerja secara optimal di perusahaan tersebut, kondisi ini disebabkan belum sempurna dari pihak manajemen tentang standar penetapan pemberian kompensasi dikarenakan pimpinan Bank tesebut sering tukar ganti yang baru. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian *kuantitatif*.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti gunakan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dimana menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dengan menggunakan SPSS ١٧.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan mnggunakan uji t test yaitu dengan nilai signifikasi untuk pengaruh X١ terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai t hitung ١٤.٨٠٨ > t tabel ٢.٠٥١٨ sehinga terdapat pengaruh X١ terhadap Y, hasil Uji F dikatakan signifikansi untuk pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai f hitung ٥٨٦.٣٩٧ > f tabel ٣.٣٤, sehingga terdapat pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y. Serta hasil koefisien Determinan didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar ٠.٩٧٦ yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar ٩٧.٦٪ dan ٢,٤٪ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

.

Kata kunci : ***Gaya Kepemimpinan , Kompensasi dan Kinerja Karyawan***

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Allhamdulillah* penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan jasmani dan rohani serta dengan bimbingan hidayah-Nya, sehigga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan sekaligus menyelesaikan pendidikan di IAIN Bukittinggi. Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT, semoga selalu dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pembawa jalan kebenaran, penyejuk hati, penentram jiwa dalam menata kehidupan dan kesalamatan bagi manusia yang mengikuti ajaran Allah SWT.

Skripsi ini penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua Ayahanda **Jasril** dan Ibunda **Nurkamlisnar** serta keluarga yang telah memberikan dukungan moril serta kasih sayang dan motivasi kepada penulis.

Atas segala bantuan dan arahan yang telah diberikan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, maka penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

١. **Ibu Dr.Ridha Ahida, M.HUM** selaku Rektor IAIN Bukittinggi.
٢. **Bapak Dr. Iiz Izmuddin,MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bukittinggi.
٣. **Ibu Sandra Dewi,SE,M.M** selaku ketua jurusan S١ Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi. yang telah memberikan fasilitas kepada penulis untuk menuntut ilmu di IAIN Bukittinggi.

٤. **ibu Era Sonita, SE, M.Si** selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing, mengajarkan dan mempermudah urusan penulis dalam bidang akademik.

٥. **Ibu Era Sonita, SE, M.Si** selaku pembimbing I dan **Ibu Zikra Wahyuni , SS, MIS** selaku pembimbing II, yang bersedia meluangkan waktunya menyumbangkan buah fikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

٦. Bapak dan Ibu dosen IAIN Bukittinggi telah membekali dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat melanjutkan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi.

٧. Karyawan dan karyawati IAIN Bukittinggi yang telah membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat melanjutkan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi.

٨. Pimpinan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.

٩. Teman-teman seperjuangan S١ Perbankan Syariah yang telah memberikan kebersamaan, bantuan, canda tawa dan motivasi selama menuntut ilmu di IAIN Bukittinggi.

Akhirnya penulis memohonkan do'a kepada Allah SWT semoga bantuan baik dalam bentuk motivasi, arahan, bimbingan serta sumbangan fikiran senantiasa menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan dibalas dengan pahala yang berlipat ganda. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin.*

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan masukan dari kesempurnaan Skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya tulis dalam bentuk Skripsi dengan harapan dapat bermamfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, Februari ٢٠٢٠

Robby Suhada

NIM.٣٣١٨.٢٠٥

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **iv**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masala ١
B. Identifikasi Masalah ٥
C. Batasan Masalah ٦
D. Rumusan Masalah ٦
E. Tujuan Penelitian ٦
F. Manfaat Penelitian ٧
G. Penejelasan judul ٧
H. Kajian Terdahulu ٨
I. Sistematika Penulisan ٩

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kepemimpinan ١١
B. Gaya Kepemimpinan ١٧
C. Kompensasi ٢٥
D. Kinerja Karyawan ٣٣
E. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja ٣٧
F. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja ٣٨
G. Landasan Syariah ٣٨
H. Kerangka Pemikiran ٤١
I. Hipotesis ٤١

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian ٤٣
B. Lokasi dan Waktu Penelitian ٤٣
C. Sumber Data ٤٣
D. Populasi dan Sampel ٤٤
E. Teknik Pengumpulan Data ٤٤
F. Teknik Analisa Data ٤٥

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Haji Pandai Sikek
   ١. Sejarah berdirinya PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٤
   ٢. Visi, Misi dan PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٦
   ٣. Moto dan Sloga PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٦
   ٤. Profil PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٧
   ٥. Stuktur Organisasi PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٨
   ٦. Produk dan Jasa PT. BPRS Haji Pandai Sikek ٥٩
B. Pembahasan dan Analisis Data
   ١. Uji Instrumen ٦٢
   ٢. Uji Asumsi Klasik ٦٤
   ٣. Uji Hipotesis ٦٧
C. Analisis Temuan
   ١. Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan .. ٧١
   ٢. Pengaruh KompensasiTerhadap Kinerja Karyawan ٧٢
   ٣. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ٧٤

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ٧٦
B. Saran ٧٧

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel ٣.١ Tabel Skala likert ٤٥

Tabel ٣.١ Tabel Keputusan Durbin Watson ٥٠

Tabel ٤.١ Hasil Uji Validitas ٦٢

Tabel ٤.٢ Hasil Uji Reliabilitas ٦٤

Tabel ٤.٣ Hasil Uji Normalitas ٦٥

Tabel ٤.٤ Hasil Multikolinieritas ٦٥

Tabel ٤.٥ Hasil Uji Autokorelasi ٦٦

Tabel ٤.٦ Hasil Koefisien Determinan ٦٧

Tabel ٤.٧ Hasil Uji T ٦٨

Tabel ٤.٨ Hasil Uji F ٦٩

Tabel ٤.٩ Hasil Regresi Linear Berganda ٦٩

DAFTAR GAMBAR

Gambar ٢.١ Kerangka Berpikir..... ٤١

Gambar ٤.١ Struktur organisasi PT.BPRS Haji Miskin Pandai Sikek..... ٥٨

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era global yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia perbankan atau usaha lainnya berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting diperhatikan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organanisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pimpinan, karyawan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaaanya dengan maksimal.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang

baik, adanya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan produktifitas perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif sangat di pengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapain satu atau beberapa tujuan[١].

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya pada konteksnya gaya kepemimpinan dan tipe kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda-beda perbedaaan tersebut dapat dianalisis dari fungsi kepemimpinan mereka ketika menghadapi bawahan atau karyawanya. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pimpinan mampu meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

[١] Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣) hal ٢.

Pentingnya kepemimpinan dan pemimpin ini perlu di pahami oleh setiap umat Islam, didalam Islam kepemimpinan dan pemimpin telah diatur dalam Al- Qur'an surah An-nisa ayat ٥٩ yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الأمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلا (٥٩)

Artinya :"*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*."

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para karyawanya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaaan yang menggerakkan perilaku karyawan ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasanya.

Dalam upaya peningkata kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat mengerti dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan para karyawan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Selain kepemimpinan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memepertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh perusahaan, Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya.[٢] Kompensasi dan kepemimpinan adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu satuan organisai atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi tersebut untuk membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainnya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak positif bagi karyawan.

Dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang sudah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek merupakan salah satu lembaga Perbankan Syariah yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah yang berada di Kabupaten Tanah Datar, sampai

[٢] Kasmir, Manajemen Perbankan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, ٢٠١٤), hal ١٨٠

saat ini BPRS sudah memiliki banyak kantor Cabang sehingga pihak manajemen berpariasi dalam mengawasi karyawan-karyawannya, hal ini sesuai data yang penulis lakukan ke beberapa karyawan yang menyatakan gaya kepemimpinan pada level manajemen belum mempunyai garis komando yang jelas dalam artian karyawan terkadang salah mengartikan perintah yang diberikan atasan dan menyebabkan miskomunikasi. Selain gaya kepemimpinan sistem pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan yang bekerja secara optimal di perusahaan tersebut, kondisi ini disebabkan belum sempurnanya dari pihak manajemen tentang penetapan pemberian kompensasi dikarenakan pimpinan bank tersebut sering tukar ganti yang baru.

Mengingat pentingnya akan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam proses kinerja suatu perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja pekerjaannya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek**"

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah ini sebagai berikut:

١. Berpariasinya pihak manajemen dalam mengawasi kinerja karyawan.

٢. Karyawan merasa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan.

٣. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dengan harapan karyawan belum sempurna.

C. Batasan Masalah

Mengingat agar tidak meluasnya pembahasan dalam penelitian ini maka penulis akan membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah : Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek ?

E. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam program S١ Perbankan Syariah pada IAIN Bukittinggi.

b. Memperluas wawasan keilmuan, khususnya bagi penulis tentang kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Memberikan masukan bagi PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek.

G. Penjelasan Judul

Gaya Kepemimpinan : Prilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja karyawan.[٣]

Kompensai : Balas jasa yang diberikan perusahaanya kepada karyawanya, baik dalam sifat keuangan maupun non keuangan.[٤]

Kinerja karyawan : Hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran untuk pekerjaan yang bersangkutan.[٥]

Jadi judul penelitian ini adalah Prilaku dan strategi yang diterapkan seorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawanya, baik keuangan maupun non keuangan terhadap hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

---

[٣] Veithzal rivai,Deddy mulyadi, *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*, (Jakarta: Prenada Group ٢٠١٣) hal ٤٢.

[٤] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٦), hal ٢٣٣

[٥] Juliansyah Noor, *Penelitian ilmu manajemen*, (jakarta : Pranadamedia Group ,٢٠١٣) hal ٢٧٢.

H. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu dimaksudkan agar dapat memberikan suatu informasi kepada peneliti sebagi bahan perbandingan, sehingga peneliti nantinya dapat menghindari plagiarime.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frana Agus Sugianto Tentang ***"Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado"*** hasil penelitian menunjukkkan bahwa hasil analisa yang dilakukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[٦]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eni Rosmita Tentang ***"Gaya Kepempinan dan Motivasi Karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Kab. Pasaman Barat"*** hasil panelitian menunjukan bahwa hasil analisa yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang lemah antara gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.[٧]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Weldia Romiza Tentang ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan di PT. AMP Kab. Agam"*** hasil peneltian menunjukkan bahwa

[٦] Ririvega Kasenda,"*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*", (Manado, ٢٠١٣), hal ٨٥٣.

[٧] Eni Rosmita,"*Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Kab. Pasaman Barat*", Skripsi pada Jurnal Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negri, tidak diterbitkan, thn ٢٠١٣.

hasil analisa yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan Mandor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[٨]

Sedangkan penelitian yang penulis lakukan fokus kepada: **" Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek**

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diperlukan untuk lebih jelas dan memudahkan pemahaman para pembaca dan agar lebih terarahnya penulis Porposal ini. Adapan sistematika penulisan proposal ini yaitu terdiri :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu, sisematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang berkaitan dengan judul yang dibahas, baik itu teori secara umum, teori yang menyangkut konsep fiqih maupun teori yang terkait dengan konsep ekonomi perbankan.

[٨] Weldia Romiza,"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karywan di PT. AMP Kab. Agam*",Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Tidak diterbitkan, thn ٢٠١٤.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Terdapat pembahasan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilapangan.

BAB IV : PENUTUP

Terdapat kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi prilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu sesuatu secara sukarela/sukacita. Beberapa definisi mengenai kepemimpinan sebagai berikut:

George R. Terry berkata dalam bukunya *Principle of management* "berkata" kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.[٩]

[٩] Wirawan,*Kepemimpinan Teori,Psikologi,Prilaku Organisasi,Aplikasi dan Penelitian* (jakarta: ,PT Rajagrafindo Persada,(٢٠١٣) hal ١٠

Howard H. Hoyt dalam Kartini Kartono *"Aspect of Modern Public Administration"* menyatakan : kepemimpinan adalah seni untuk memengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang[١٠]. Ivancevich, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapain tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang.[١١]

Newstrom menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.[١٢] Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

a. Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
b. Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja samayang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama

[١٠] Kartini Kartono,*Pemimpn dan Kepemimpinan,* (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ١٩٩٨) hal ٤٩.

[١١] Udik Budi Wibowo, *Jurnal Teori Kepemimpinan,* (Yogyakarta : ٢٠١١) hal ١, Tangaal ٢٠/٠٣/٢٠١٩

[١٢] Juliansyah Noor,*Penelitian Ilmu Manajemen,* (Jakarta : Pranadamedia Group, ٢٠١٣) hal ١٦٩

c. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu
d. Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.[١٣]

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepeimimpinan adalah proses memengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakain kata khalifah setelah Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan "*amir*" (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Baqarah (٢) ayat ٣٠ yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَة

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:"Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di mukabumi"*. (QS Al-Baqarah : ٣٠)

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa di pisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya di tunjuk kepada khalifah sesudah nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s.yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar.

[١٣] Veithzal rivai,Deddy mulyadi,*Kepemimpinan dan prilaku organisasi,* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,(٢٠١٣) hal ٢-٣.

Selain kata khalifah disebutkan juga kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Nisa (٤) ayat ٥, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya :*"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulilamri di antara kamu".*

Dalam Al-Quran ada istilah *Auliyaa* yang berarti pemimpin yang sifatnya resmi dan tidak resmi. Sesuai dengan firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Maidah (٥) ayat ٥٥: yang berbunyi:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ

Artinya :*"Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman ,yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah)".*

Dalam hadis Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam, istilah pemimpin dijumpai dalam kata *raa'in atau amir,* seperti yang disebutkan dalam hadis yang diriwayatkam Bukhari Muslim:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya :*"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya*"

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadis Rasulullah Sallahu Alaihi Wasallam tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu

adalah kegiatan menuntun, membimbing, memadu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Subhanahuata'ala.[١٤]

Hal yang menjadi tolok ukur seorang pemimpin yang baik antara lain.

١. Perilaku atau *behavior*

Seorang pemimpin dituntut agar bisa mengatur perilakunya sendiri terlebih dahulu. Bayangkan bila dia tidak bisa mengatur perilaku dirinya, maka karyawan yang akan dipekerjakan akan semakin kacau dan mungkin berakibat buruk pada pelayanan. Untuk belajar perilaku, terapkan pola sopan santun, memiliki tutur bahasa yang baik, jujur, realitas, dan mengutamakan konsumen di atas keuntungan. Bila hal tersebut sudah bisa Anda lakukan, maka giliran menerapkannya pada para karyawan.

٢. Sikap atau *attitude*

Sikap ini berkaitan dengan *feedback* yang diberikan oleh pemimpin terhadap para konsumennya, tentang baik atau buruknya tanggapan jika terjadi keluhan konsumen, selain itu ucapan yang diberikan kepada konsumen yang ingin bertanya lebih dalam lagi. Bila banyak respon negatif yang diutarakan oleh pemimpin, maka karyawan yang melihatnya akan menganggapnya sebagai hal yang wajar sehingga secara tidak langsung mereka mengikuti Anda.

[١٤]Veithzal Rivai,Deddy Mulyadi,*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣), hal ٤-٦.

٣. Pengaruh

Pengaruh adalah soal bagaimana keadaan yang timbul ketika pemimpin atau Anda tidak hadir di tengah-tengah karyawan. Sejatinya, kehadiran Anda harus membuat karyawan merasa diperhatikan dan lebih aman. Jika Anda tidak memiliki pengaruh yang kuat, bisa jadi karyawan akan menganggap Anda tidak hadir bahkan meremehkan kinerja Anda. Akibatnya, mereka akan bekerja sesuka mereka dan target yang Anda tentukan bisa saja tidak terpenuhi. Anda bisa memulai ini dengan memberikan *shock teraphy* atau sering mengadakan rapat secara mendadak.

٣. Hasil

Adalah kontribusi yang dimiliki oleh seorang pemimpin ketika melakukan sebuah bisnis. Karyawan yang bertahan pada sebuah pekerjaannya biasanya melihat apa yang telah dilakukan oleh pemimpin mereka. Pencapaian yang dibuat oleh pemimpin, akan membuat mereka memiliki sosok yang dibanggakan dibanding harus mencari tempat lainnya. Untuk merealisasikannya Anda bisa membuat usaha bisnis berhasil memiliki banyak penghargaan, omset yang besar, dan fasilitas yang diberikan kepada para karyawan.[١٥]

[١٥]Veithzal Rivai,Deddy Mulyadi,*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣), hal ١٠

B. Gaya kepemimpinan

Dalam situasi dan kondisi bagimanapun, jika seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, maka aktivitas seperti itu telah melibatkanya ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang berupaya agar tujuan organisasi tercapai, maka orang teersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Mullins mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan sebagai *" the way in wich the functions of leadership are carried out, the way in which the manager typically behaves towards members of the group"* pengertian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.[١٦]

Perwujudan tersebut biasannya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Newstrom *" the total pattern of explicit and implicit leaders'action as seen by employees is called leadership style."* Pengertian ini menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.[١٧]

---

[١٦] Juliansyah Noor,*Penelitian Ilmu Manajemen*, (jakarta : Pranadamedia Group, ٢٠١٣) hal ١٦٧.

[١٧] Juliansyah Noor,*Penelitian Ilmu Manajemen*, (jakarta : Pranadamedia Group, ٢٠١٣) hal ١٦٩

Sedangkan menurut Thoha bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.[١٨]Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.[١٩]

Perhatian tentang gaya kepemimpinan yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individual di tempat kerja, faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

١. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
٢. Perubahan dalam sitem nilai masyarakat.
٣. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
٤. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
٥. Perubahan dalam organisasi kerja.
٦. Pengaruh dari serikat dagang.
٧. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
٨. Peraturan pemerintah.

[١٨] Sadili Samsudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: CV Pustaka Setia, ٢٠٠٦) hal ٢٨٧.

[١٩] Veithzal rivai,Deddy mulyadi,*Kepemimpinan dan prilaku organisasi,* (jakarta: PT Rajagrafindo Persada,٢٠١٣) hal ٤٢.

Berdasarkan pengertian, teori, dan faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan di atas dapat disentesis bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh atasan dengan memerhatikan pengembangan bahwannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensivitas terhadap situasi yang berkembang.[٢٠]

a) Tipe -Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

١. Tipe Otokratis.

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai beikut :

a. Mengangap organisasi sebagai pemilik pribadi
b. Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
e. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

[٢٠] Juliansyah Noor,*penelitian ilmu manajemen*, (jakarta : Pranadamedia Group,٢٠١٣) hal ١٨٣

٢. Tipe Militeristis.

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

a. Sering mempergunakan sistem perintah (instruksi)
b. Dalam menggerakkan bawahan senang berantung pada pangkat dan jabatannya
c. Senang pada hal-hal formalistik yang berlebih-lebihan
d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya
f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Menurut pendapat Hasibuan seperti yang dikutip oleh Veitzal Rivai tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:[٢١]

٣. Tipe Peternalistis.

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang peternalistis ialah seorang yang memliki ciri sebagai berikut :

a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
b. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif

[٢١]Veithzal rivai,Deddy mulyadi,*Kepemimpinan dan prilaku organisasi,* ,(jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣) hal ١٩.

e. Jarang memberikan kesempaan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
f. Bersifat mahatahu.

٤. Tipe Karismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya, yang dibawa sejak lahir. Dengan demikian, pemimpin yang karismatik itu biasanya memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*). Dari penampilannya memancar kewibawaan yang mengikat pengikutnya mersa tertarik dan kagum serta patuh, adapun ciri-ciri pemipin karismatik ini antara lain :

a. Memiliki visi dan misi yang jelas
b. Merealisasikan visi dan misi secara efektif dan nyata
c. Mengetahui kemampuan diri
d. Mampu mengaplikasikan kemampuan manjadi kekuatan
e. Selalu intropeksi diri
f. Menjadi pemimpin yang disegani bukan yang ditakuti
g. Menjadi panutan setiap tanduknya

٥. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini paling tepat untuk memimpin organisasi modren. Beberapa sifat dari tipe ini adalah:

a. Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban setiap manusia
b. Berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan tujuan pribadi atau bawahan
c. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik
d. Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapain tujuan organisasi
e. Memberikan kebebasan yanf seluas- luasnya kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat bawahan
f. Berusaha maemberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan
g. Membimbing bawahan untuk lebih berhasil dari padanya.[٢٢]

b) Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa karakteristik pemimpin yang efektif. Karakteristik pemimpin merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinanya. Ada empat karakteristik atau syarat pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

[٢٢] Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣) hal ٢٠

a. Pemimpin harus peka terhadap lingkunganya, haarus mendengarkan saran-saran dan nasehat dari orang-orang disekitarnya.
b. Pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya.
c. Pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya, kepada oraganisasinya.

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan, harus pandai, cakap dan berani setelah semua faktor yang relevan diperhitungkan.[٢٣]

c) Gaya kepemimpinan Rasulullah

Kepemimpinan Rasulullah, selaku seorang pemimpin dimulai dari bawah sampai atas dan segala penjuru dari berbagai budaya menjadi satu masyarakat /*umamatan`wahidah* yang beriman dan bertakwa. Sebagai sebuah kekuatan, ini nampak pada perang badar di mana kaum Muslimin mampu mengalahkan pasukan Quraisy Jahilia, sehingga memperoleh kemenangan, bukan karena suatu mukjizat nabi. Namun lebih banyak karena kepemimpinan Rasulullah, Ada beberapa kunci hal sebagai penyebab keberhasilan dakwah Rasulullah, yaitu:

١). Akhlak Rasulullah yang terpuji dan tanpa cela.

٢). Karakter Rasulullah yang taha nuji,tangguh, ulet, sederhanan dan bersemangat baja.

٣). Sistem dakwahnya yang menggunakan metode imbauan dengan penuh hikmah dan kebijaksanaan. Rasulullah dalam

[٢٣] Ardi Al-Maqassary, *Jurnal tentang Karekteristik Pemimpin yang Efektif* Tahun ٢٠١٣, ٢٥/٠٣/٢٠١٩

menyeru manusia agar beriman, berbuat yang baik dan mencegah kemungkaran sedikit pun tidak ada unsur paksaan.

٤). Tujuan perjuangan nabi untuk menegakkan keadilan dan kebenaran serta menghancurkan yang batil, tanpa pamrih kepada harta, kekuasaan dan kemilau dunia.

٥). Prinsip persamaan. Rasulullah bergaul dengan semua orang, tutur katanya lembut dan menyenangkan dalam bergaul.

٦). Prinsip kebersamaan. Rasulullah selalu ikut dalam kegiatan bersama dengan umatnya, untuk memberikan teladan.

٧). Mendahulukan kepentingan dan keselamatan umatnya.

٨). Memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat. Rasulullah bukanlah tipe pemimpin otoriter. Selain wewenang kerasulan yang hanya diperuntukkan bagi dirinya oleh Allah SWT maka wewenangnya selaku pemimpin didelegasikan kepada orang lain.

٩). Tipe kepemimpinan karismatik dan demokratis. Kepatuhan umat kepadanya karena selalu menunjukkan satunya kata dan perbuatan.

Sifat kepemimpinan demokratis dari Rasulullah SAW diperlihatkan pula oleh ketekunan beliau mendidik para sahabat untuk dipersiapkan sebagai calon-calon penggantinya selaku pemimpin umat dalam urusan dunianya dan membiarkan merekamengembangakan diri tanpa khawatir tersaingi. Sifat kepemimpinan demokratis ini, beliau tidak

mewasiatkan salah seorang diantara sahabatnya untuk menjadi "putra mahkota". Siapa yang akan menjadi pengganti beliau memimpin umat dan Negara yang beliau bangun setalah beliau tiada diserahkan sepenuhnya kepada kehendak umat sendiri. Sifat demokratis kepemimpinan Rasulullah ditunjukkan pula oleh sikap beliau yang terbuka terhadap kritik dan mendengar pendapat dan saran orang lain. Sikap keterbukaan Rasulullah terhadap kritik dapat dibuktikan pada peristiwa "pernah sahabat mengkritik tentang pembagian harta *ghanimah* dari salah satu peperangan yang terjadi". Rasulullah menerima kritik tersebut dengan dada lapang, meskipun itu tidak benar". Sikap mau menerima kritik dan saran dari orang lain ditunjukkan dengan hadits" *terimalah nasehat walaupun datangnya dari seorang budak hitam".*[٢٤]

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan[٢٥]. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya, balas jasa yag dierikan merupakan kewajiban suatu perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah

[٢٤] Politea, *Jurnal Pemikiran Politik Islam*, Vol. I No. ٢, ٢٠١٨, http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/politea

[٢٥] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٦), hal ٢٣٣

sebagai kewajiban yang wajib dberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang diterimannya.

a) Jenis- jenis Kompensasi

Perusahaan memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi kepada karyawannya, baik yang ditetapkan oleh pemerintah secara legal maupun yang diberikan sebagi tambahan lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan menyediakannya.

١. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk seperti upah, gaji, bonus, dan komisi dan lain- lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

١). Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.[٢٦]

٢). Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya

[٢٦] M, Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT Rajawali Pres, ٢٠١٢), hal. ١٢٢

sebagai seorang pegawai yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.[٢٧]

٣). Insentif

Kompensasi insentif adalah memberikan upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memilki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama.[٢٨]

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung atau kompensasi pelengkap adalah salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa paket *benefits* dan program- program pelayanan karyawan dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.[٢٩]

Kompensasi finansial tidak langsung ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung kepada organisasi yang bersangkutan. Keuntungan- keuntungan tersebut antara lain sebagai berikut :

---

[٢٧]. Melayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: PT Bumi Aksara, ٢٠٠٢), hal. ١٢٥

[٢٨] Henni Indrayani , *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٣), hal. ١٠٧

[٢٩] Yoyo Sudaryo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (yogyakarta : CV Andi Offset, ٢٠١٨)١١٧

١. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

٢. Menurunkan jumlah absensi dan *turn over* para karyawan dan menurunkan perputaran kerja.

٣. Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi.

٤. Meminimalkan biaya- biaya kerja lembur, yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan.

٥. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam

Namun demikian, apapun namanya, dalam pemberian rangka penyelenggarakan kesejahteraan karyawan.[٣٠]kompensasi finansial tidak langsung ini, ada tiga kategori yakni:

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak berkerja.

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.

c. Program- program pelayanan.

Pada umumnya program- program pelayanan karyawan ini bersifat pelayanan fasilitas, antara lain mencangkup :

a. Program-program rekreasi

b. Perumahan

c. Pelayanan konseling

Pelayanan- pelayanan lain, minsalnya pemberian cuti hamil bagi karyawan wanita, dan pemberian

[٣٠], Yoyo Sudaryo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (yogyakarta : CV Andi Offset, ٢٠١٨). ١١٨

kompensasi bagi karyawan yang menderita cacat akibat kerja dan lain sebagainya.[٣١]

٢. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi ٢ (dua), yaitu:

a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu berupa kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja.
b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yaitu, beruapa supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja.[٣٢]

b). Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan suatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi organisasi dapat berubah dari waktu- ke waktu. Faktor- faktor yang mempengaruhi perubahan pemberian kompensasi ini antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntunan organisasi karyawan,

[٣١] Sondang P Siangian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: Bumi Aksara, ٢٠٠٨), hal. ٣٥

[٣٢]Udik Budi Wibowo, *Jurnal Teori Kepemimpinan*, (Yogyakarta : ٢٠١١) hal ٤٠, Tangaal ٢٠/٠٣/٢٠١٩.

perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Namun demikian, agar perubahan tersebut tidak begitu menimbulkan kegoncangan, ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:[٣٣]

١. Kompensasi Berdasarkan Biaya Hidup

Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi agar dapat tetap mempunyai produktivitas optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup saat ini.

٢. Kompensasi Berdasarkan Produktivitas

Gaji atau upah yang diberikan berdasarkan produktivitas suatu karyawan dalam oraganisasi tersebut.

٣. Kompensasi Berdasarkan Kemampuan Membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan berdasarkan masa lama bekerja loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

٤. Kompensasi Berdasarkan Alat Motivasi pada karyawan

Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai alat untuk memotivasi karyawan tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaanya, supaya perusahaan dapat mempertahankan karyawan tersebut dalam perusahaanya.

[٣٣] Sudarmin Manik, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyaan Bank*, Jurnal Febi, di akses Tanggal ٠٣/٠٤/٢٠١٩

c). Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah[٣٤]

a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah 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. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

[٣٤] Melayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: PT Bumi Aksara, ٢٠٠٢), hal. ١٢١

f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik.

g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.[٣٥]

d). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tampa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang menggelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tampa didasarkan pada perhitungan rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkandalam jangka panjang.[٣٦] Karena itu, ada anggapan bahwa dalam pemberian kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

١. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan karyawan kepada organisasi/ perusahaan. Untuk itu

[٣٥] Sadili Samsudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: CV Pustaka Setia, ٢٠٠٦) hal ٢٠٠

[٣٦] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, ٢٠٠٩), hal. ١٩١

semakin tinggi output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

٢. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

٣. Kesedian untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

٤. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.[٣٧]

D. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapain hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu

[٣٧] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٦), hal.١٩٤

kebijakan operasional. Gibson mendefinisikan kinerja (performence) sebagai *“ is considered to be a multiplicative function of moivation (the force) and ability”*kinerja juga diartika sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan.

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu releven dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas suber daya manusia yang baik pula.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekeerjaan atau aktivitas selama priode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemempuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan.

Armstrong mengatakan bahwa, kinerja atu prestasi kerja beraslal dari pengertian *performance.* Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonom.

Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja

karyawan menurut Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[٣٨] Sedangkan menurut Irianto, kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organsasi atau intitusi kerja, di pengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Menurut Gibson faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi ٣ faktor utama, yakni:

a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalam kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
b. Variabel organisasi, yang antara lain tediri dari: kepemimpinan, desain perkerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi tehadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, keprebadian, dan sebagainya.[٣٩]

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

[٣٨] Ardi Al-Maqassary, *Jurnal Tentang Pengertian Kinerja*, Tahun ٢٠١٣, ٠٣/٠٤/٢٠١٩

[٣٩] Soekidjo Notoatmodjo,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ,(jakarta: Rineka Cipta ٢٠٠٩) hal ١٢٤.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut harus efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimilki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam mengormati prjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.[٤٠] Dari berbagai faktor diatas penulis ingin menganalisis pengaruh otoritas terhadap kinerja, otoritas digambarkan dengan gaya kepemimpinan.

[٤٠] Sondang P.Siagian , *Manajemen Abad* ٢١,(Jakarta:PT Bumi Aksara, ٢٠٠٤), hal ١٥٧

E. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Menurut Tampubolon gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahanya.[٤١] Mulyadi dan Rivai menyatakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinanya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[٤٢]

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory)* yang dikembangkan oleh House dalam Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.[٤٣] Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinanya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

---

[٤١] Rikson Pandapotan Tampubolon, *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi*, Volume ٦ No.١ ٢٠١٨

[٤٢] Veithzal rivai,Deddy mulyadi,*Kepemimpinan dan prilaku organisasi,* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,(٢٠١٣) hal ٤

[٤٣]Wirawan,*Kepemimpinan Teori,Psikologi,Prilaku Organisasi,Aplikasi dan Penelitian* (jakarta: ,PT Rajagrafindo Persada,(٢٠١٣) hal ١٢

F. Hubungan kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang karyawan. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya

Menurut teori Victor Vroom (Robbin, ١٩٩٦:٢٢١) yang mempersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kinerja dengan kompensasi karyawan, jika motivasinya dioptimalkan. Salah satu bukti yang mendukung pentingnya hubungan tersebut yaitu dengan diadakan suatu studi penelitian terhadap ٤٠٠ perusahaan manufaktur pada tingkat karyawan operasional, menemukan bahwa perusahaan dengan program insentif upah dapat mencapai produktivitas ٤٣٪ sampai ٦٤٪ lebih besar dibandingkan dengan perusahaan tanpa program konpensasi seperti itu. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi. [٤٤]

G. Landasan Syariah

١. Kepemimpinan

[٤٤] Yoyo Sudaryo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (yogyakarta : CV Andi Offset, ٢٠١٨) hal ٦٦

Pentingnya kepemimpinan dan pemimpin ini perlu di pahami oleh setiap umat Islam, didalam Islam kepemimpinan dan pemimpin telah diatur dalam Al- Qur'an surah An-nisa ayat ٥٩ yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الأمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلا (٥٩)

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*

٢. Kompensasi

Dalam alqur'an kompensasi terdapat dalam surah:

QS. An-Nahl: Ayat ٩٠

اِنَّ اللّٰهَ يَاْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَآيِٕ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*."

At-Taubah: ayat ١٠٥

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*

Hubungan surah diatas terhadap kompensasi adalah dalam suatu organisasi haruslah berlaku adil dan bijaksana terhadap kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan sehingga tidak ada yang terzalimi, kompensasi yang diberikan baik itu berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

٣. Kinerja karyawan

Dalam alquran kinerja karyawan terdapat dalam Surah Al-Fath Ayat ٢٩ dan surah Al-jumu'ah ayat ١٠ yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَاةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *"Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar"*

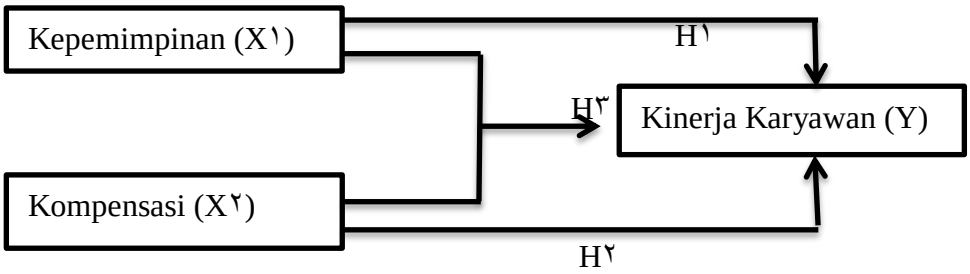
فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : "*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

H. Kerangka Pemikiran

Gambar ٢.١



Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimannya, dan kepemimpinan yang baik akan mampu untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinnya, namun sebaliknya,jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap kurang memadai, dan kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tidak akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H١: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

H٢: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

H٣: Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini bersifat korelasional dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka. Karena itu penulis akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh melalui pemberian kuisioner kepada responden yang berisi butir-butir pernyataan seputar rumusan masalah penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan april sampai skripsi ini yang bertempat di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

C. Sumber Data

١. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden.[٤٥] yang berupa data hasil jawaban dari penyebaran kuesioner, yaitu seluruh karyawan PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek yang menjadi sampel berjumlah ٣٠ orang yang terdiri dari : kepala bidang operasional, kepala bidang marketing, teller, cs, administrasi operasional, administrasi

[٤٥]Ananta Wikrama Tunggu, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, ٢٠١٤), hal ٦٧

pembiayaan, umum, asisten umum, remedial, asisten remedial, account officer, funding, securyti, driver, office boy.

٢. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung atau dengan studi kepustakaan,berupa bahan-bahan bacaan.[٤٦] Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari kepustakaan dan pengamatan langsung oleh penulis di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek yang berkaitan dengan permasalahan yang terkait dengan judul.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti baik orang, benda kejadian maupun nilai[٤٧]. Adapun populasi dari penenelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek yang berjumlah ٣٠ karyawan.

Untuk sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan total sampling yaitu mengambil seluruh anggota atau jumlah karyawan pada populasi untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yng digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah jumlah petanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memproleh data lapangan/empiris

[٤٦] Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, cetakan ke-٢, (UIN-Maliki Press: Malang, ٢٠١١), hal ١٥٥

[٤٧] Ananta Wikrama Tunggu, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, ٢٠١٤), hal ٦٩

umtuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam kuesioner yang digunakan jawaban disediakan dalam pertanyaan tersebut, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan atau pilihannya.

Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur :

١) responden diberi kuesioner.

٢) kemudian jawaban tersebut diolah, dianalisis dan disimpulkan[٤٨]

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis kuantitatif, Penulis akan menganalisa dengan menggunakan beberapa metode statistik berdasarkan dari hasil kuesioner yang dikumpulkan, diolah, disajikan dan dianalisa. Untuk penelitian berskala likert, dapat diketahui sesuatu yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan PT. Bank PembiayaanRakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek.

Tabel ٣.١
Tabel Skala Likert
Kepemimpinan (x_1), Kompensasi (x_2), Kinerja (Y)

Keterangan	Skor

[٤٨] Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonimi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: Penerbit Erlangga ٢٠١٣), hal ٢٤٠

Sangat Setuju	٥
Setuju	٤
Biasa saja	٣
Tidak Setuju	٢
Sangat Tidak Setuju	١

Menurut Sugiyono, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggukan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi daftar pernyataan tersebut.[٤٩]

Untuk melihat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial, maka dilakukan tahapan uji penelitian

١. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefenisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | df = n – k | dengan tingkat kesalahan ٥٪. Jika r tabel < r hitung, maka butir soal

[٤٩] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, ٢٠٠٣), hal ٨٦

disebut tidak valid. Data yang diperlukan dalam rumus sebagai berikut:[٥٠]

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^{٢} - (\sum X)^{٢})(n\sum Y^{٢} - (\sum Y)^{٢})}}$$

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^{٢}$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^{٢}$ = Jumlah kuadtar dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang tercaya (*raliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai kepercayaan, kehandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namum ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil

[٥٠] Juliansyah Noor, *Metodologi* Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana, ٢٠١٢) hal ١٦٩

pengukuran terbebas dari gulat pengukuran (*measuremnet error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis besarnya koefesien reliabilitas berkisar antara ٠,٠٠ – ١,٠٠.[٥١] Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :[٥٢]

$$r_{١١} = \left[\frac{k}{k-١}\right]\left[١ - \frac{\sum \sigma_b^{٢}}{\sigma_t^{٢}}\right]$$

Dimana rumus $\sigma^{٢} = \frac{\sum x^{٢} \frac{(\sum x)^{٢}}{N}}{N}$

Keterangan :

$r_{١١}$ = koefisien reabilitas instrument

k = jumlah butiran pertanyaan

$\sum \sigma_b^{٢}$ = jumlah varian butiran

$\sigma_t^{٢}$ = varians total

٢. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji ada tidaknya normalitas dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

[٥١] Ety Rochaety, Ratih Tresnati, dan Abdul Madjid Latief, *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS, (*Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, ٢٠٠٧) hal ٤٩-٥٠

[٥٢] Juliansyah Noor, Juliansyah Noor, *Metodologi* Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana, ٢٠١٢) hal ١٧٠

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistibusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan mode; yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Ada dua cara yang digunakan untuk menguji normalitas model regresi yaitu dengan analisis fgrafis (normla P-P plot) dan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*, bandingkan nilai sig yang ada pada tabel *Kolmogorov-Smirnov dengan* α. Jika nilai sig $\geq \alpha$, maka dikatakan data berdsribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov sig* $< \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukkan model. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi, cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Varience Inflation* (vif)

dan *Tolerance*, apabila nilai VIF < ١٠ dan Tolerance > ٠,١٠[٥٣].

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Salah satu cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test). Durbin Watson telah mentabel nilai du dan di, untuk taraf nyata ٥ persen dan ١ persen yang selanjutnya dikenal dengan Tabel Durbin watson. Adapun kaidah keputusan Durbin Watson adalah sebagai berikut: [٥٤]

Tabel ٣.٢
Tabel Keputusan Durbin Watson

Range	Keputusan
du < dw < ٤-du	Tidak ada masalah autokorelasi
٠ < dw < DI	Terjadi masalah autokorelasi positif
Dw > ٤-DI	Terjadi masalah autokorelasi negatif
٤-du < dw < ٤-dL	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

[٥٣] Yudi Mahadianto dan Andi Setiawan, *Analisis Parametrik Dependensi dengan Program SPSS untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, ٢٠١٣), hal. ٥٨

[٥٤] Achmad sani Supriyanto & Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian,..*, hal ٧٣

٣. Uji Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau keefektifan model struktur variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).[٥٥]

٤. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, oleh karena itu uji f digunakan pada persamaan regresi berganda.

Adapun prosedur pengujianya adalah sebagai berikut :

١) Merumuskan hipotesis statistic yang digunakan :

Ho : b١ = ٠

Ho : b١ ≠ ٠

٢) Level of significance (α) : ٠,٠٥ dengan df= (n-k-١)

٣) Nilai statistic F hitung rumus Rangkuti sebagaii berikut :

Fhitung = $\frac{R2/k}{(1-R2)/(N-K-I)}$

Dimana : R٢ = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = banyak sampel

٤) Kriteria penolakan dan penerimaan Ho dan Ha adalah :

[٥٥] M.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, *Analisis ParametrikDependensi denganProgram SPSS,* (Jakarta: Rajawali Press, ٢٠١٣) hal ٥٥

a. Jika Fhitung < Ftabel : maka Ho diterima dan Ha di tolak

b. Jika Fhitung > Ftabel : maka Ho ditolak dan Ha diterima

٥. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berpengaruh nyata atau tidaknya digunakan uji t dengan rumus[٥٦]:

$$t = \frac{r\sqrt{n-٢}}{\sqrt{١-r^{٢}}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data

Kaidah penguji

a. Jika – t tabel < t hitung < t tabel, maha Ho diterima

b. Jika t hitung > t tabel , maka Ho ditolak

Membuat hipotesis dalamkalimat :

a. Ho: tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

b. Ha: terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

[٥٦] M.Yudi Muhadianto dan Adi Setiawan, *Analisis Parametrik Dependensi dengn Program SPSS*,(Jakarta: Rajawali Pers, ٢٠١٣) hal٥٥

٦. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen (x_1, x_2) dengan variabel dependen (Y), persamaan regresi linear berganda sebagai berikut[٥٧]:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

x_1 = gaya kepemimpinan

x_2 = kompensasi

a = konstanta

a , b_1 , b_2 = koefisien regresi liniear berganda

e = Disturbance Error

[٥٧] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, ٢٠١٣) hal ٢٨٥

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

١. Sejarah Berdirinya BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Digagas oleh DR Rahmat Ismail dan Aswin Jusnar dari Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dan Young Suar SH almarhum, dari Nagari Padang Laweh, Kecamatan Sungai Puar, Kabupaten Agam yang ketiganya bermukim di Jakarta. PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Haji Miskin, mulai beroperasi pada tanggal ١ April ٢٠٠٦, berkantor pusat di Pandai Sikek. Modal disetor BPRS Haji Miskin adalah sebesar Rp ١.٠٠٠.٠٠٠.٠٠٠,- (١ Milyar Rupiah) atas nama ٧٥ orang pemegang saham masyarakat Pandai Sikek dan Padang Laweh, baik yang bermukim di kampung halaman maupun mereka yang menetap diperantauan seperti di Jakarta, Pekanbaru, Padang dan Batusangkar.

Sejak ٢٤ November ٢٠٠٩ Bank Indonesia menyetujui perbahan komposisi kepemilikan BPRS dari ٧٥ orang menjadi ٨٣ pemegang saham dengan tambahan modal disetor oleh PT. PNM Rp ١.١٠٠.٠٠٠.٠٠٠,- dan oleh pemegang saham lain Rp ١٧٠.٠٠٠.٠٠٠,- sehingga modal disetor menjadi Rp ٢.٢٧٠.٠٠٠.٠٠٠,-. Tanggal ٢٦ februari ٢٠١٣ modal disetor

BPRS Haji Miskin meningkat menjadi RP ٢.٥٨٩.٨٠٠.٠٠٠,- karena ada penambahan modal disetor dari PT. PNM dan pemegang saham lainnya yang berjumlah Rp ٣١٩.٨٠٠.٠٠٠,-. Pada tanggal ١٤ April modal disetor meningkat Rp ٣٨١.٤٠٠.٠٠٠,-, sehingga odal disetor menjadi Rp ٢.٩٧١.٢٠٠.٠٠٠. dan pada tahun ٢٠١٨ dilakukan penambahan modal dari PT. PNM dan pemegang saham lainnya dengan modal disetor menjadi Rp ٥.١٤٧.٦٠٠.٠٠٠ dengan porsi saham PT.PNM Rp ٢.٦٧٤.٢٠٠.٠٠٠ atau ٥١,٩٥٪ yang mana perubahan modal telah mendapat persetujuan dari ojk pada awal tahun ٢٠١٩.

BPRS Haji Miskin diresmikan pada tanggal ٣٠ Maret ٢٠٠٦ oleh Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia Jakarta, Harisman, berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia No.٨/٢٤/KEP.GBI/٢٠٠٦ tentang pemberian Izin Usaha BPRS Haji Miskin tanggal ٨ Maret ٢٠٠٦. BPRS ini dinamai Haji Miskin adalah untuk menghormati dan mengabadikan pejuang agama Islam yang berasal dari Pandai Sikek. Bersama Haji Piobang, Haji Sumaniak, dan Tuanku Nan Renceh. Haji Miskin adalah asisten Tuanku Imam Bonjol (Perang Padri ١٨٠٣ – ١٨٣٦). Semula Perang Padri merupakan perang kaum ulama dengan kaum adat, karena kaum ulama ingin memberantas berbagai perbuatan kaum adat yang bertentangan dengan ajaran Islam. Kaum adat yang terdesak kemudian meminta bantuan Belanda dan Haji Miskin dikejar-kejar oleh Belanda. Haji Miskin berhasil menyelamatkan diri dan sampai sekarang

tidak diketahui dimana keberadaan makamnya, yang ada hanya situs makam Haji Miskin dan nama Pesantren di Pandai Sikek[٥٨].

BPRS Syariah adalah salah satu jenis bank yang beroperasi atas izin Bank Indonesia dengan sistem syariah, berdasarkan Undang-Undang No ٧ tahun ١٩٩٢ tentang perbankan yang telah diubah dengan Undang-Undang No ١٠ tahun ١٩٩٨ dan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No ٣٢/٣٦/KEP/DIR tanggal ١٢ Mei ١٩٩٩ tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan Prinsip Syariah. BPR Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalamkegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayran (rekening giro).

Tujuan dikembngkannya BPR Syariah adalah untuk memberikan pelayanan kepada pengusaha Mikro dan kecil, guna meningkatkan kinerja perekonomian di wilayah operasionalnya. Dalam sistem perbankan nsional BPR Syariah didirikan untuk melayani Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Sektor ini menjadikan BPR Syaraiah berbeda pangsa pasar dengan bank Umum/ Bank Umum Syariah.

٢. **Visi, Misi dan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek**

Bank BPR Syariah memiliki visi yaitu Menjadikan BPR Syariah Haji Miskin sebagai Panutan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Sumatera Barat.

[٥٨] Hafulyon, *Jurnal Tentang Perbaikan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Latihan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek*, Tahun ٢٠١٦, hal ٣٦٦

Untuk mencapai visi tersebut BPR Syariah menetapkan misi yaitu meningkatkan peran serta Usaha Kecil dan Menengah dalam Pembangunan ekonomi rakyat Indonesia di masa depan.

٣. Motto dan Slogan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

a. Motto PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

"Hidup berkah tanpa riba dengan syariah"

b. Slogan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

"Apa kabar, luar biasa, BPR Syariah Haji Miskin mantap, Yess"

٤. Profil PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Alamat: Jl. Raya Padang Panjang – Bukittinggi KM ١٠, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Dan ٣ kantor kas dan ١ kantor cabang yaitu:

١. Jl. Imam Bonjol No ١٨٧, Kelurahan Balai-Balai, Kecamatan Padang Panjang Barat, Padang Panjang.
٢. Jorong Baruah Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar.
٣. Jl. Jend. Sudirman No ٩٤ Limo Kaum Batu Sangkar Kabupaten Tanah Datar.
٤. Kantor cabang Payakumbuh Jl. Tan Malaka No ١٩٥ Kelurahan Napar, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh.
Kode Pos: ٢٧١٥١

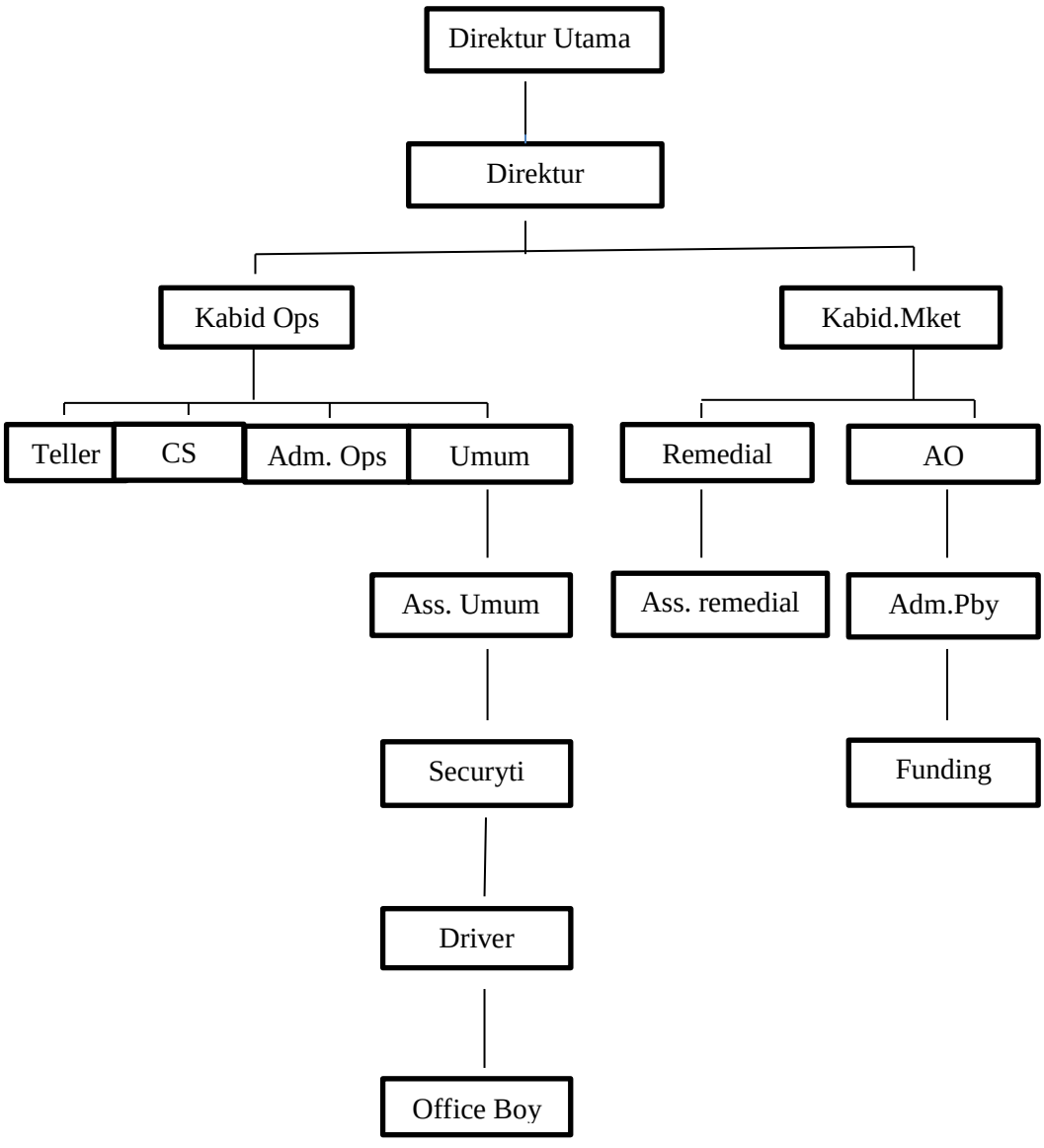
Telp. (٠٧٥٢) ٤٩٨٢٢٢

Fax. (٠٧٥٢) ٤٩٨٣٣٣

Email: bprshajimiskin@yahoo.com

٥. Struktur Organisasi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Gambar ٤.١
Struktur Organisasi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek



٦. Produk dan Jasa PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

١. Produk Penghimpun Dana

a. Tabungan Mudharabah Umat

Setoran awal Rp. ١٠.٠٠٠. Memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan beban biaya administrasi tabungan, sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu pada jam kerja, dapat dilayani dengan antar jemput dan bisa dijadikan jaminan pembiayaan.

b. Tabungan Qurban

Setoran awal ١٠.٠٠٠. memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan beban biaya administrasi tabungan, sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Pengambilan dapat dilakukan saat akan dilakukan qurban.

c. Tabungan Haji

Adalah tabungan yang diniatkan dan digunakan untuk pergi Haji atau Umrah. Setoran awal Rp. ١٠.٠٠٠. Memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan beban biaya administrasi tabungan,

sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

d. Tabungan Pendidikan

Adalah tabungan yang ditujukan untuk pelajar mulai dari TK sampai SLTA dalam rangka mendidik anak-anak hidup hemat dan gemar menabung. Setoran awal Rp. ٥.٠٠٠. Memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan beban biaya administrasi tabungan, sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Tabungan di jemput ke sekolah-sekolah dengan jadwal tertentu.

e. Tabungan Wadiah

Tabungan wadiah adalah tabungan dalam mata uang rupiah dengan prinsip Wadiah Yad Dhamanah. Yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kerja.

٢. Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

a. Pembiayaan Murabahah (Jual Beli)

Pembiayaan murabahah adalah transaksi jual beli dimana bank menyebutkan jumlah keuntungannya. Bank bertindak sebagai enjua dan nasabah sebagai pembeli. Harga jual adalah harga beli bank dari pemasok ditambah keuntungan. Pembiayaan Murabahah menggunakan sistem margin atau bagi hasil dengan tingkat presentasinya sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Pembiayaan murabahah juga menggunakan jaminan.

b. Pembiayaan Ijarah (Sewa)

Akad Al Ijarah memiliki pengertian yaitu akad pemindahan hak guna atas barang dalam waktu tertentu, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan kepada (*ownership/milikiyah*)atas barang itu sendiri.

c. Pembiayaan Ijarah Multi Jasa

Lembaga KeuanganSyariah memberikan dana kepada anggota untuk biaya pendidikan dan rumah sakit, setelah itu anggota membayarkepada Lembaga Keuangan Syariah secara angsuran denganujrah yang telah ditetapkan.

d. Pembiaayaan Mudharabah

Akad mudharabah digunakan oleh bank untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan permodalan bagi nasabah guna menjalankan usaha atau proyek dengan cara melakukan penyertaan modal bagi usaha atau proyek yang bersangkutan.

e. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Musyarakah adalah perjanjian dimana terdapat pihak-pihak yang saling menyumbangkan pembiayaan (dana / modal) dan manajemen usaha, pada suatu usaha tertentu dengan proporsi bisa sama atau tidak. Keuntungan / Laba dari usaha pembiayaan musyarakah tersebut dibagi sesuai dengan kesepakatan antara para pihak berdasarkan nisbah yang telah

disepakati, demikian juga dengan kerugian yang timbul dari usaha tersebut dibagikan menurut proporsi modal.

f. Pembiayaan Talangan Haji

Pembiayaan atau disebut juga penyaluran dana untuk dana talangan haji menggunaka dua prinsip, yaitu penyaluran dana bersdasarkan prinsip jasa dan penyaluran dana berdasarkan prinsip pinjam meminjam.

Persyaratan Pengajuan Pembiayaan:

Usaha berbentuk perdagangan, jasa dan usaha produktif lainnya

١.) Foto kopi KTP suami istri

٢.) Foto kopi Kartu Keluarga

٣.) Pas Foto suami istri ukuran ٣x٤, sebanyak ٢ lembar

٤.) Foto kopi agunan berupa BPKB kendaraan, Sertifikat tanah, dan lain-lain.

٥.) Legalitas usaha

B. Pembahasan dan Analisis Data

١. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan penelitian sudah tepat. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi ١٧, suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel ٤.١ di bawah ini:

Tabel ٤.١
Hasil Uji Validitas

No.Item	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Nilai Sig.	Keputusan
X١.١	٠.٦٠٨**	٠.٣٦١	٠.٠٠٠	Valid
X١.٢	٠.٤٥٦*	٠.٣٠٦	٠.٠١١	Valid
X١.٣	٠.٤٢٠*	٠.٣٠٦	٠.٠٢١	Valid
X١.٤	٠.٤٧٨**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٨	Valid
X١.٥	٠.٤٦٢*	٠.٤٥٦	٠.٠١٠	Valid
X١.٦	٠.٥٣١**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٣	Valid
X١.٧	٠.٦٦٩**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
X١.٨	٠.٥٣١**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٣	Valid
X١.٩	٠.٦٠٧**	٠.٣٥٥	٠.٠٠٠	Valid
X١.١٠	٠.٦٣٥**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
X٢.١	٠.٥٥٢**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٢	Valid
X٢.٢	٠.٦٧٢**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
X٢.٣	٠.٦٣٥**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
X٢.٤	٠.٥٦٧**	٠.٤٥٦	٠.٠٠١	Valid
X٢.٥	٠.٤٧٠*	٠.٤٥٦	٠.٠١٨	Valid
X٢.٦	٠.٤٩١**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٦	Valid
X٢.٧	٠.٥٢٣**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٣	Valid
X٢.٨	٠.٥٦٨**	٠.٤٥٦	٠.٠٠١	Valid
Y١	٠.٤٢٥*	٠.٣٥٥	٠.٠١٩	Valid
Y٢	٠.٤٦٣**	٠.٣٥٥	٠.٠١٠	Valid
Y٣	٠.٤١٥*	٠.٣٥٥	٠.٠٢٢	Valid
Y٤	٠.٤٥٩*	٠.٤٥٦	٠.٠١٢	Valid
Y٥	٠.٤٥٨*	٠.٤٥٦	٠.٠١١	Valid
Y٦	٠.٤٨٣**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٧	Valid
Y٧	٠.٦٨٢**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
Y٨	٠.٤٦١*	٠.٤٥٦	٠.٠١٤	Valid
Y٩	٠.٦١٠**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid
Y١٠	٠.٦٣٢**	٠.٤٥٦	٠.٠٠٠	Valid

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ١٧)

Dari hasil uji validitas tampak bahwa semua item yang berjumlah ٣٠ responden dengan indikator item gaya kepemimpinan (X١), kompensasi (X٢) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, hal ini dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansinya berada dibawah ٠,٠١ dan ٠,٠٥.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dialukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipecaya apabila digunakan dalam beberpa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah.[٥٩]

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai *croanbach alpha* yang dihasilkan diatas atau sama dengan ٠,٦٠ maka variabel tersebut dinyatakan reliable. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel ٤.٢.

Tabel ٤.٢
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*cronbach alpha*	Nilai Batas	Kesimpulan
١	Gaya Kepemimpinan	٠,٧٢٣	٠,٦٠	Reliabel
٢	kompensasi	٠,٦٧٤	٠,٦٠	Reliabel
٣	Kinerja Karyawan	٠,٦٦٩	٠,٦٠	Reliabel

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ١٧)

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa hasil dari *croancach alpha* pada masing-masing variabel adalah berada pada angka diatas ٠,٦٠ sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliable sehingga layak digunakan untuk penelitian.

٢. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Model yang baik mempunyai residual berdistribusi normal. Pengujian

[٥٩] Widodo, *Metodologi Penelitian Pupuler dan Praktis, (*Depok: Rajawali Pers, ٢٠١٨), hal. ٩٦

normalitas menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel ٤.٣
Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (٢-tailed)	**Signifikan**	**Kesimpulan**
٠,٥٧	٠,٠٥	Normal

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ٢٤)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* ٢*-tailed* sebesar ٠,٥٧, nilai tersebut besar dari nilai signifikan ٠,٠٥. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Varience Inflation* (vif) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF < ١٠ dan Tolerance > ٠,١٠ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasrkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunkan bantuan SPSS diperoleh :

Tabel ٤.٤
Hasil Uji Multikolinieritas

variabel	**Toleran ce**	**Nilai batas**	**VIF**	**Nilai batas**	**kesimpulan**
Gaya Kepemim pinan	٠,٢٠٣	٠,١٠	٤,٩٣ ٣	١٠	Tidak tejadi multikoline ritas

Kompensasi	٠,٢٠٣	٠,١٠	٤,٩٣٣	١٠	Tidak tejadi multikolineritas

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ١٧)

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki toleransi kurang dari ٠,١٠, artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Nilai VIF yang diperoleh keduanya dibawah ١٠ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi**.**

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-١ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi.[٦٠] Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel ٤.٤ di bawah ini :

Tabel ٤.٥
Uji Autokorelasi

Durbin Watson (DW Test)	Durbin Lower (DL)	Durbin Uper (DU)	٤-DL	٤-DU
١,٦٦٦	**١,٣٥٢٠**	١,٤٨٩٣	٢,٦٤٧٩	٢.٥١٠٧

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ٢٤)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi data bebas dari autokorelasi yaitu dibuktikan dari ١,٤٨٩٣ (DU) < ١,٦٦٦ (DW) < ٢.٥١٠٧ (٤-DU).

[٦٠] Widodo, *Metodologi Penelitian Pupuler dan Praktis…,* hal. ١١٦

٣. Uji Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau keefektifan model struktur variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).[٦١] Hasil uji determinan dapat dilihat pada tabel ٤.٥ di bawah ini:

Tabel ٤.٦
Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
١	.٩٨٩[a]	.٩٧٧	.٩٧٦	.٤٢٠	١.٦٦٦

Dari data diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar ٠.٩٧٦ yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar ٩٧.٦٪

٤.Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}, tarif singnifikan ٥٪ : ٢ = ٢,٥٪ (uji ٢ sisi) dengan *degree of freedom* (df) = n – k – ١ atau ٣٠ – ٢ – ١ = ٢٧ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah

[٦١] M.Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, *Analisis ParametrikDependensi denganProgram SPSS,* (Jakarta: Rajawali Press, ٢٠١٣) hal ٥٥

variabel independent). Jadi uji T = t (٠,٠٢٥ ; ٢٧) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ٢,٠٥١٨٣. Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji T pada tabel ٤.٦ dibawah ini.

Tabel ٤.٧
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	1.174		1.277	.213
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.910	.061	.949	14.808	.000
	Kompensasi (X2)	.057	.084	.044	.681	.502

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ١٧)

١. Hipotesis ١

Dengan hipotesis pertama diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X١ terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai t hitung ١٤.٨٠٨ > t tabel ٢.٠٥١٨ sehinga dapat disimpulkan bahwa H١ diterima yang berarti terdapt pengaruh X١ terhadap Y.

٢. Hipotesis ٢

Dengan hipotesis kedua diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X٢ terhadap Y adalah sebesar ٠.٥٠٢ > ٠.٠٥ dan nilai t hitung ٠.٦٨١ < t tabel ٣.٣٤ sehinga dapat disimpulkan bahwa H٢ diterima yang berarti terdapt pengaruh X٢ terhadap Y.

b. Uji F (Uji Serentak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap

variabel terikat (Y). Hasil uji F yang diolah pada program SPSS dapat dilihat pada tabel ٤.٧ dibawah ini:

Tabel ٤.٨
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
١Regression	٢٠٦.٧٠٨	٢	١٠٣.٣٥٤	٥٨٦.٣٩٧	.٠٠٠[a]
Residual	٤.٧٥٩	٢٧	.١٧٦		
Total	٢١١.٤٦٧	٢٩			

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ١٧)

Berdasarkan data diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai f hitung ٥٨٦.٣٩٧ > f tabel ٣.٣٤, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y.

٥.Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan secara linear antara gaya kepemimpinan (X١) dan kompensasi (X٢) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi ١٧ dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel ٤.٩
Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Constant	B	T	Sig	Nilai Batas
Kinerja karyawan	١,٣٨٣				
Gaya kepemimpinan		٠,٠٨٠	١,٩٥٤	٠,٠٦١	٠,٠٥
kompensasi		٠,٠٤٥	٠,٨٠٤	٠,٤٢٨	٠,٠٥

Sumber : hasil penelitian lapangan ٢٠٢٠ (data diolah dengan SPSS ٢٤)

Dari data diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a + b^{١}X^{١} + b^{٢}X^{٢} + e$

$Y = ١,٣٨٣ + ٠,٠٨٠\ X^{١} + ٠,٠٤٥\ X^{٢} + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

$b^{١}, b^{٢}$ = Koefisien Regresi

$X^{١}$ = Gaya Kepemimpinan

$X^{٢}$ = Kompensasi

e = Disturbance Error

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a = **١,٣٨٣**, ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah ٠, maka kinerja karyawan nilainya adalah ١,٣٨٣. Dengan demikian kinerja karyawan bernilai positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas.

$b_{١}$ = nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, yaitu ٠,٠٨٠. Ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar ٠,٠٨٠. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b_2 = nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu ٠,٠٤٥. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar ٠,٠٤٥. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis Temuan

١. Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

Dalam situasi dan kondisi bagimanapun, jika seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, maka aktivitas seperti itu telah melibatkanya ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang berupaya agar tujuan organisasi tercapai, maka orang teersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinanya dengan memerhatikan pengembangan bahwannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensivitas terhadap situasi yang berkembang.[٦٢]

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X١) bernilai positif, yaitu ٠,٠٨٠. Ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar ٠,٠٨٠. Hal ini berarti

[٦٢] Juliansyah Noor,*penelitian ilmu manajemen*, (jakarta : Pranadamedia Group,٢٠١٣) hal ١٨٣

bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan uji secara persial (uji T) diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X١ terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai t hitung ١٤.٨٠٨ > t tabel ٢.٠٥١٨ sehinga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Al- Qur'an surah An-nisa ayat ٥٩ yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلا (٥٩)

Artinya :"*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*."

Ayat di atas menjelaskan indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para karyawanya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan hal ini tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilda Romiza, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

٢. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan[٦٣]. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya, balas jasa yag dierikan merupakan kewajiban suatu perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib dberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang diterimannya.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi (X٢) bernilai positif, yaitu ٠,٠٤٥. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar ٠,٠٤٥. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan uji secara persial (uji T) diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X٢ terhadap Y adalah sebesar ٠.٥٠٢ > ٠.٠٥ dan nilai t hitung ٠.٦٨١ < t tabel ٣.٣٤ sehinga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam alqur'an kompensasi terdapat dalam surah:

QS. An-Nahl: Ayat ٩٠

اِنَّ اللّٰهَ يَاْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَآيِٕ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

[٦٣] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, ٢٠١٦), hal ٢٣٣

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*."

Ayat di atas menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah menyuruh untuk berlaku adil dan melarang segala perbuatan keji, mungkar dan permusuhan, dalam suatu organisasi haruslah berlaku adil dan bijaksana terhadap kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan sehingga tidak ada yang terzalimi, kompensasi yang diberikan baik itu berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega kasenda, dimana kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

٣. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan, yaitu dengan penyebaran angket kepada responden. Total angket yang disebarkan berjumlah ٣٠ rangkap, setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan, maka penulis klasifikasikan hasil penyebaran angket yang dilakukan secara manual dengan bantuan Excel dan SPSS ١٧.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis regresi linear berganda karena variabel independen lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan atau menghitung variabel X١ (gaya kepemimpinan) dan variabel X٢ (kompensasi), yang mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan), setelah analisis regresi liniear berganda diperoleh persamaan Y = ١,٣٨٣+ ٠,٠٨٠ X١ + ٠,٠٤٥ X٢ diartikan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar ٠,٠٨٠ satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. dan setiap kenaikan kompensasi sebesar ٠,٠٤٥ satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan dilakukan uji F dengan menggunakan ANOVA atau analisis varian merupakan uji koefisien secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai f hitung ٥٨٦.٣٩٧ > f tabel ٣.٣٤, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilda Romiza, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega kasenda, dimana

kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi tingkat kineraja karaywan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian berikut :

١. Hasil uji T Dengan nilai signifikasi untuk pengaruh X١ terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai t hitung ١٤.٨٠٨ > t tabel ٢.٠٥١٨ sehinga terdapat pengaruh X١ terhadap Y, dan pengaruh X٢ terhadap Y adalah sebesar ٠.٥٠٢ > ٠.٠٥ dan nilai t hitung ٠.٦٨١ < t tabel ٣.٣٤ sehinga dapat terdapat pengaruh X٢ terhadap Y.

٢. Hasil Uji F dikatakan signifikansi untuk pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y adalah sebesar ٠.٠٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai f hitung

٥٨٦.٣٩٧ > f tabel ٣.٣٤, sehingga terdapat pengaruh X١ dan X٢ secara simultan terhadap Y.

٣. Hasil koefisien Determinan didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar ٠.٩٧٦ yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar ٩٧.٦٪ dan ٢,٤٪ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

٤. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoeh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

١. Bagi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari uji T nilai signifikasi adalah sebesar ٠.٠٠ < ٠.٠٥ dan nilai t hitung ١٤.٨٠٨ > t tabel ٢.٠٥١٨. Untuk itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepemimpinan saat ini dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan meningkat dengan optimal.

Kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Dilihat dari uji T nilai signnifikan sebesar ٠.٥٠٢ > ٠.٠٥ dan nilai t hitung ٠.٦٨١ < t tabel ٣.٣٤ sehinga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan dapat meningkatkan pemberian

kompensasi, sehingga dapat mendorong semangat karyawan serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang sudah bekerja optimal dalam PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

٢.Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti hanya menguji gaya kepemimnpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, maka saran yang ingin disampaikan oleh peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah agar menambah atau meneliti variabel baru yang lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan dan sebagainya yang diduga dapat secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi Nur dan Masyhuri, ٢٠١١,*Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang, UIN-Maliki Press.

Badriyah Mila , ٢٠١٥, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV Pustaka.

Djalaludin A , ٢٠١٤, *Manajemen Qur'ani*, Malang, UIN-Maliki Press.

Fel Dani Moehar٢٠٠٢,, *Metode Penelitian Social Ekonomi*, Jakarta, PT. Bumi Akasara.

Hafulyon, ٢٠١٦, *Jurnal Tentang Perbaikan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Latihan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek*.

Hasibuan P. S Melayu, ٢٠٠٢, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta, PT Bumi Aksara.

Indrayani Henni , ٢٠١٣, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Kadarisman M, ٢٠١٢ , *Manajemen Kompensasi*, Jakarta, PT Rajawali Pres.

Kartono Kartini, ١٩٩٨, *Pemimpn dan Kepemimpnan*, jakarta , PT Rajagrafindo Persada

Kasmir, ٢٠١٦, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Kasenda Ririvega, ٢٠١٣, *jurnal Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Manado.

Kuncoro Mudrajat, ٢٠١٣, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonimi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Manik Sudarmin, ٢٠١٩ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyaan Bank, Jurnal Febi

Mahadianto M.Yudi dan Adi Setiawan, ٢٠١٣, *Analisis ParametrikDependensi denganProgram SPSS*, Jakarta: Rajawali Press.

Mahadianto Yudi dan Andi Setiawan, ٢٠١٣, *Analisis Parametrik Dependensi dengan Program SPSS untuk Pengolahan Data Tugas Akhir, Skripsi dan Tesis*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Maqassary Al- Ardi, ٢٠١٣, *Jurnal tentang Karekteristik Pemimpin yang Efektif*, di akses ٠٣ April ٢٠١٩

Noor Juliansyah, ٢٠١٣, *Penelitian Ilmu Manajemen,* Jakarta, Prenada Group.

Notoatmodjo Soekidjo, ٢٠٠٩,*pengembangan sumber daya manusia*, jakarta, Rineka Cipta.

Politea, ٢٠١٨, *Jurnal Pemikiran Politik Islam*, Vol. I No. ٢

Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy, ٢٠١٣, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Rajagrafindo persada.

Rivai Veithzal, Bachtiar ,Boy Amar Rafli Boy, ٢٠١٣, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Rizky Denizia, ٢٠١٥, *Jurnal Peranan Kepemimpinan*, Malang.

Rosmita Eni, ٢٠١٣. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Kab. Pasaman Barat*, Skripsi pada Jurnal Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negri

Romiza Weldia, ٢٠١٤, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karywan di PT. AMP Kab. Agam*",Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

Rochaety Ety, Tresnati Ratih, dan Latief Madjid Abdul, ٢٠٠٧, *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS,* Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

S .Tintin , ٢٠١٠, *Pengarh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT POS Indonesi*a, Jurnal Manajemen.

Samsudin Sadili, ٢٠٠٦, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung, CV Pustaka Setia.

Sani Supriyanto Achmad & Vivin Maharani, ٢٠١٣, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, Uin-Maliki Press.

Setiawan Agus Bahar,Muhith. Abd, ٢٠١٣, *Transformational Leadership*, jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Siangian P Sondang, ٢٠٠٨, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta, Bumi Aksara.

Siregar Sofyan, ٢٠١٣, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta, Kencana.

Subagyo Joko, ١٩٩٧, *Metodologi Teori dan Praktik*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

Sugiyono, ٢٠٠٣, *Metode Penelitian Administrasi,* Bandung, CV Alfabeta.

Sumitro Warkum. ٢٠١٤, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga- Lembaga Terkait,* Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada.

Sutrisno Edy , ٢٠٠٩, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon Rikson Pandapotan, ٢٠١٨, *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi*

Wibowo Bud Udik , ٢٠١١, *Jurnal Teori Kepemimpinan*, Yogyakarta

Wirawan.٢٠١٣, *Kepemimpinan Teori,Psikologi,Prilaku Organisasi,Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Wikrama Ananta Tunggu, ٢٠١٤, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Robby Suhada
NIM	: 3318.205
Program Studi	: S1 Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

menyatakan bahwa saya telah mengikuti semua mata kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sesuai program studi yang saya pilih. Semua mata kuliah tersebut telah **lulus** sebagai persyaratan mengikuti ujian skripsi.

Apabila dikemudian hari ternyata ada mata kuliah dan ujian yang belum lulus maka saya siap menerima sanksi dan ujian skripsi saya dinyatakan batal/gugur. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 15 Februari 2020

Penulis,

Robby Suhada
Nim. 3318205

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
UPT PERPUSTAKAAN
Kampus I : Jalan Panintjauan Garegeh Bukittinggi - Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : elib.iainbukittinggi.ac.id | Email : elib@iainbukittinggi.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

No.B. 75 /In.26.8/HM.02.2/02/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan IAIN Bukittinggi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Robby Suhada
NIM	:	3318205
Fakultas / Jurusan	:	Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syariah
Judul	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

Dengan persyaratan batas toleransi bebas deteksi plagiarisme untuk karya ilmiah mahasiswa sebanyak 7% dengan demikian karya ilmiah yang bersangkutan setelah dilakukan pemeriksaan bersangkutan dinyatakan **BEBAS PLAGIAT.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 04 Februari 2020
Kepala UPT Perpustakaan,

Novi Zulfikar, S. Sos., M. AP
NIP. 197711302009011006

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BUKITTINGGI

Nomor : 121 /In.26.3/PP.00.9/06/2019

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an **Robby Suhada** NIM. 3318205 tanggal 5 Agustus 2019, Perihal Permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukkan Pembimbing Skripsi

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :
1. Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5. Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 35 Tahun 2017 Tentang STATUTA IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan KompensasiTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkeriditan Rakyat Syariah Haji miskin Pandai Sikek"**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A
Nama : **Era Sonita, SE, M.Si**
NIP : 197110252003122002
Pangkat/Gol.Ruang : Penata Tk. I (III/d)/ Lektor
Bidang Keahlian Pokok : Ilmu Ekonomi
Memberi Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Untuk Tugas : Pembimbing I

B
Nama : **Zikra Wahyuni, SS, MIS**
NIP : 198501132015032002
Pangkat/Gol.Ruang : Penata Muda Tk.I (III/b)/ Cados
Bidang Keahlian Pokok : Nahwu Syaraf
Memberi Mata Kuliah : Bahasa Arab Ekonomi
Untuk Tugas : Pembimbing II

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 23 Juli 2019

Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA ★ FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM ★ INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

GUSRIZMUDDIN

Scanned with CamScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jalan Paninjauan Garegeh Bukittinggi - Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : febi.iainbukittinggi.ac.id | E-Mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B-0044/In.26.3/PP.00.7/01/2020 Bukittinggi, 16 Januari 2020
Lamp :-
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada YTH :

Pimpinan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Dengan hormat,
Dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara:

Nama	**: ROBBY SUHADA**
NIM	**: 3318205**
Semester	: 4
Program Studi	: Perbankan Syariah S1
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	: ***Pengaruhg Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek***
Lokasi Penelitian	: BPRS Haji Miskin Pandai Sikek
Waktu	: 16 Januari s/d 16 Februari 2020

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terimakasih.

DEKAN,

Dr. IZ IZMUDDIN, MA
NIP.197503032001121007.

Scanned with CamScanner

BPR SYARIAH HAJI MISKIN

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
HAJI MISKIN
Jl. Raya Bukittinggi - Padang Panjang Km. 10
Pandai Sikek Kec. X Koto
Tanah Datar, Sumatera Barat 27151
Telp. (0752) 498222 Fax (0752) 498333
E-mail : bprshajimiskin@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No.205/BPRS-HM/II/-2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Direksi PT. BPRS Haji Miskin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ROBBY SUHADA
Nim	: 3318205
Jurusan	: Perbakan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN BUKITTINGGI

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir atau Skripsi dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPRS HAJI MISKIN.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Pandai Sikek, 27 Februari 2020
PT. BPRS HAJI MISKIN

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH "HAJI MISKIN"
PANDAI SIKEK X KOTO TANAH DATAR SUMBAR

HENDRI KAMAL
Direktur Utama

PEDOMAN ANGKET

Nama Peneliti :Robby Suhada
Judul Penelitian :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek
Fakultas/program studi :Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Petunjuk :

Untuk memberikan penilaian terhadap kisi-kisi angket Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek.

١. Bapak/ Ibu cukup memberikan tanda (√) pada kolom yang disediakan
٢. Angka-angka yang terdapat dalam kolom yang dimaksudkan berarti:
   ٠ : Tidak Valid
   ١ : Kurang Valid
   ٢ : Cukup Valid
   ٣ : Valid
   ٤ : Sangat Valid
٣. Huruf-huruf yang terdapat pada kolom penilaian secara umum yang dimaksud berarti:
   A : Dapat digunakan tanpa revisi
   B : Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C : Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D : Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E : Tidak dapat digunakan

No	**Aspek Penilaian**	**Skala Penilaian**					**Ket**
		٠	١	٢	٣	٤	
١	Aspek Petunjuk a.Petunjuk dinyatakan dengan jelas						
	b.Indikator yang diamati pengamat mudah dipahami						
	c.Masing-masing indikator dapat dibedakan dengan jelas						
٢	Aspek Isi a.Indikator yang diamati sudah b.mencakup semua aspek penelitian Kebenaran isi angket						
٣	Aspek Bahasa a.Kalimat yang disusun berdasarkan kaedah Bahasa Indonesia						
	b.Menggunakan kalimat yang mudah dipahami						

Penilaian Secara Umum :

No	Uraian	A	B	C	D	E
١	Penilaian secara umum tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek					

Saran-Saran :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bukittinggi,
Januari ٢٠١٩
Validator

.....
.....
NIP.

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Respondens

Nama : Robby Suhada

Nim : ٣٣١٨.٢٠٥

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bukitinggi

Program Studi : S١ Perbankan Syariah

Saya mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi, saya sedang menyusun sebuah laporan akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu, bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibuuntuk mengisi kuisioner penelitian dengan judul"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek"

Informasi yang bapak/ibu berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiaannya.Akhir kata penulis ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

Salam Hormat,

Penulis

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

١. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.

٢. Berikan tanda*checklist* (√) terhadap pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

٣. Ada ٥ pilihan yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu :

a. Sangat Setuju (SS) bobot = ٥
b. Setuju (S)bobot = ٤
c. Cukup Setuju (CS) bobot = ٣
d. Tidak Setuju (TS)bobot = ٢
e. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot = ١

C. Daftar Pernyataan

No. ١. Pernyataan Kuisioner tentang Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
١	Pimpinan menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari karyawan.					
٢	Pimpinanmemberikan hukuman atau teguran pada karyawan apabila pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.					
٣	Pimpinan berbaur dengan semua karyawan					
٤	Pimpinanselalu memberikan ide-ide yang baik kepada karyawan.					
٥	Pimpinan mempengaruhi cara pandang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
٦	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat dengan perusahaan / bank.					
٧	Pimpinan melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan.					
٨	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan karyawan dalam tugas yang diberikan.					
٩	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.					
١٠	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semagat bekerja.					

No. ٢. Pernyataan Kuisioner tentang Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
١	Upah atau gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan saya.					
٢	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja					
٣	Imbalan yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
٤	Saya tidak pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan gaji setiap bulannya yang saya terima					
٥	Bonus dan komisi dalam bentuk uang sudah banyak.					

٦	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.					
٧	Gaji yang saya terima sesuai dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan.					
٨	Bonus atau komisi yang diberikan sudah adil					

No. ٣. Pernyataan Kuisioner tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
١	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan yang lain.					
٢	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
٣	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
٤	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
٥	Saya berusaha dengan lebih keras bekerja dari pada karyawan lain.					
٦	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam melakukan perkerjaan.					
٧	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang dimilki.					
٨	Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya.					
٩	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.					
١٠	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.					

Terimaksih kepada bapak/ibu telah mengisi kuisioner diatas, kerahasiaan identitas dan jawaban anda dijamin penuh oleh etika akademik peneliti.

Responden

_____

١. HASIL VALIDITAS XI (GAYA KEPEMIMPINAN)

Correlations

		X١.١	X١.٢	X١.٣	X١.٤	X١.٥	X١.٦	X١.٧	X١.٨	X١.٩	X١.١٠	X١
X١.١	Pearson Correlation	١	.٥٧٤**	.١١٣	.١٢٥	.٠٥١	.٧٧٨**	.٢٤٢	.٢٤٣	.٣٩١*	.١٠٢	.٦٠٨**
	Sig. (٢-tailed)		.٠٠١	.٥٥٢	.٥٠٩	.٧٨٩	.٠٠٠	.١٩٧	.١٩٥	.٠٣٣	.٥٩٣	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١.٢	Pearson Correlation	.٥٧٤**	١	-.١١٣	-.٠١٤	-.١١٩	.٦٠١**	.٢٤٢	.٣٧١*	.٣٩١*	-.١٥٢	.٤٥٦*
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠١		.٥٥٢	.٩٤٢	.٥٣١	.٠٠٠	.١٩٧	.٠٤٣	.٠٣٣	.٤٢٢	.٠١١
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١.٣	Pearson Correlation	.١١٣	-.١١٣	١	.١٢٣	.٥١١**	.٠٠٠	.٢٠٠	.١٥٩	-.٠٣٠	.٤٠٥*	.٤٢٠*
	Sig. (٢-tailed)	.٥٥٢	.٥٥٢		.٥١٦	.٠٠٤	١.٠٠٠	.٢٨٩	.٤٠٢	.٨٧٥	.٠٢٧	.٠٢١
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١.٤	Pearson Correlation	.١٢٥	-.٠١٤	.١٢٣	١	.٠٨٥	.٢٠٨	.٠٨٨	.٠٥٣	.١٩٧	.٤٦٥**	.٤٧٨**
	Sig. (٢-tailed)	.٥٠٩	.٩٤٢	.٥١٦		.٦٥٤	.٢٦٩	.٦٤٤	.٧٨٠	.٢٩٨	.٠١٠	.٠٠٨
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١.٥	Pearson Correlation	.٠٥١	-.١١٩	.٥١١**	.٠٨٥	١	-.٠٥٧	.٣٦٥*	.٤٥٤*	-.٠٨٦	.٢٢٣	.٤٦٢*
	Sig. (٢-tailed)	.٧٨٩	.٥٣١	.٠٠٤	.٦٥٤		.٧٦٧	.٠٤٧	.٠١٢	.٦٥١	.٢٣٦	.٠١٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١	Pears	.٧٧	.٦٠	.٠٠	.٢٠	-	١	.١٣	.٠٨	.٢٢	.١٦	.٥٣

.٦	on Correlation	٨**	١**	٠	٨	.٠٥٧		٤	٥	٦	٩	١**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠	١.٠٠٠	.٢٦٩	.٧٦٧		.٤٨٠	.٦٥٤	.٢٣٠	.٣٧٢	.٠٠٣
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١ .٧	Pearson Correlation	.٢٤٢	.٢٤٢	.٢٠٠	.٠٨٨	.٣٦٥*	.١٣٤	١	.٢١١	.٦٢٣**	.٤٨٢**	.٦٦٩**
	Sig. (٢-tailed)	.١٩٧	.١٩٧	.٢٨٩	.٦٤٤	.٠٤٧	.٤٨٠		.٢٦٤	.٠٠٠	.٠٠٧	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١ .٨	Pearson Correlation	.٢٤٣	.٣٧١*	.١٥٩	.٠٥٣	.٤٥٤*	.٠٨٥	.٢١١	١	.١٤٧	.٠٤٦	.٥٣١**
	Sig. (٢-tailed)	.١٩٥	.٠٤٣	.٤٠٢	.٧٨٠	.٠١٢	.٦٥٤	.٢٦٤		.٤٣٩	.٨١٠	.٠٠٣
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١ .٩	Pearson Correlation	.٣٩١*	.٣٩١*	-.٠٣٠	.١٩٧	-.٠٨٦	.٢٢٦	.٦٢٣**	.١٤٧	١	.٤٢٦*	.٦٠٧**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٣٣	.٠٣٣	.٨٧٥	.٢٩٨	.٦٥١	.٢٣٠	.٠٠٠	.٤٣٩		.٠١٩	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١ .١٠	Pearson Correlation	.١٠٢	-.١٥٢	.٤٠٥*	.٤٦٥**	.٢٢٣	.١٦٩	.٤٨٢**	.٠٤٦	.٤٢٦*	١	.٦٣٥**
	Sig. (٢-tailed)	.٥٩٣	.٤٢٢	.٠٢٧	.٠١٠	.٢٣٦	.٣٧٢	.٠٠٧	.٨١٠	.٠١٩		.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X١	Pearson Correlation	.٦٠٨**	.٤٥٦*	.٤٢٠*	.٤٧٨**	.٤٦٢*	.٥٣١**	.٦٦٩**	.٥٣١**	.٦٠٧**	.٦٣٥**	١
	Sig. (٢-	.٠٠٠	.٠١١	.٠٢١	.٠٠٨	.٠١٠	.٠٠٣	.٠٠٠	.٠٠٣	.٠٠٠	.٠٠٠	

	tailed)											
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠

**. Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).

*. Correlation is significant at the ٠.٠٥ level (٢-tailed).

٢. HASIL VALIDITAS X٢ (KOMPENSASI)

Correlations

		X٢.١	X٢.٢	X٢.٣	X٢.٤	X٢.٥	X٢.٦	X٢.٧	X٢.٨	X٢
X٢.١	Pearson Correlation	١	.١٢٠	.١٤٣	.٣٠٢	.١٤٣	.٠٢١	.٦٨٠**	-.١٢٠	.٥٥٢**
	Sig. (٢-tailed)		.٥٢٧	.٤٥٠	.١٠٥	.٤٥٠	.٩١٢	.٠٠٠	.٥٢٧	.٠٠٢
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٢	Pearson Correlation	.١٢٠	١	.٣١٥	.٢٢٢	-.٠٣٥	.٤٦٣**	.١٣٨	.٧٠٦**	.٦٧٢**
	Sig. (٢-tailed)	.٥٢٧		.٠٩٠	.٢٣٩	.٨٥٤	.٠١٠	.٤٦٨	.٠٠٠	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٣	Pearson Correlation	.١٤٣	.٣١٥	١	.٢٦٤	.٥٨٣**	.٠٠٠	.١٦٤	.٤٩٠**	.٦٣٥**
	Sig. (٢-tailed)	.٤٥٠	.٠٩٠		.١٥٩	.٠٠١	١.٠٠٠	.٣٨٧	.٠٠٦	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٤	Pearson Correlation	.٣٠٢	.٢٢٢	.٢٦٤	١	.٢٦٤	.٢٢٢	.٠١٢	.٢٢٢	.٥٦٧**
	Sig. (٢-tailed)	.١٠٥	.٢٣٩	.١٥٩		.١٥٩	.٢٣٩	.٩٤٨	.٢٣٩	.٠٠١
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٥	Pearson	.١٤٣	-.٠٣٥	.٥٨٣**	.٢٦٤	١	.٠٠٠	.١٦٤	-.٠٣٥	.٤٧٠*

	Correlation									
	Sig. (٢-tailed)	.٤٥٠	.٨٥٤	.٠٠١	.١٥٩		١.٠٠٠	.٣٨٧	.٨٥٤	.٠١٨
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٦	Pearson Correlation	.٠٢١	.٤٦٣**	.٠٠٠	.٢٢٢	.٠٠٠	١	.١٥١	.٣٠٩	.٤٩١**
	Sig. (٢-tailed)	.٩١٢	.٠١٠	١.٠٠٠	.٢٣٩	١.٠٠٠		.٤٢٧	.٠٩٧	.٠٠٦
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٧	Pearson Correlation	.٦٨٠**	.١٣٨	.١٦٤	.٠١٢	.١٦٤	.١٥١	١	-.٠٣٤	.٥٢٣**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	.٤٦٨	.٣٨٧	.٩٤٨	.٣٨٧	.٤٢٧		.٨٥٧	.٠٠٣
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢.٨	Pearson Correlation	-.١٢٠	.٧٠٦**	.٤٩٠**	.٢٢٢	-.٠٣٥	.٣٠٩	-.٠٣٤	١	.٥٦٨**
	Sig. (٢-tailed)	.٥٢٧	.٠٠٠	.٠٠٦	.٢٣٩	.٨٥٤	.٠٩٧	.٨٥٧		.٠٠١
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
X٢	Pearson Correlation	.٥٥٢**	.٦٧٢**	.٦٣٥**	.٥٦٧**	.٤٢٩*	.٤٩١**	.٥٢٣**	.٥٦٨**	١
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٢	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠١	.٠١٨	.٠٠٦	.٠٠٣	.٠٠١	
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	

**. Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).

*. Correlation is significant at the ٠.٠٥ level (٢-tailed).

٣. UJI VALIDITAS Y (KINERJA KARYAWAN)

Correlations

		Y١	Y٢	Y٣	Y٤	Y٥	Y٦	Y٧	Y٨	Y٩	Y١٠	Y
Y١	Pearson Correlation	١	.٥١٣**	.٠٧٠	-.١٤٦	.٠١١	.٦٤١**	.٢٠٠	-.٠٨٠	.٣٢٦	.٠٤٧	.٤٢٥*
	Sig. (٢-tailed)		.٠٠٤	.٧١٤	.٤٤٠	.٩٥٦	.٠٠٠	.٢٩٠	.٦٧٤	.٠٧٩	.٨٠٥	.٠١٩
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٢	Pearson Correlation	.٥١٣**	١	-.١١٣	-.٠١٤	-.١١٩	.٥٦١**	.٢٤٢	.٣١٨	.٣٩١*	-.١٥٢	.٤٦٣**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٤		.٥٥٢	.٩٤٢	.٥٣١	.٠٠١	.١٩٧	.٠٨٧	.٠٣٣	.٤٢٢	.٠١٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٣	Pearson Correlation	.٠٧٠	-.١١٣	١	.١٢٣	.٥١١**	-.٠٣٠	.٢٠٠	.١٠٤	-.٠٣٠	.٤٠٥*	.٤١٥*
	Sig. (٢-tailed)	.٧١٤	.٥٥٢		.٥١٦	.٠٠٤	.٨٧٥	.٢٨٩	.٥٨٤	.٨٧٥	.٠٢٧	.٠٢٢
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٤	Pearson Correlation	-.١٤٦	-.٠١٤	.١٢٣	١	.٠٨٥	.١٩٧	.٠٨٨	.٠٤٤	.١٩٧	.٤٦٥**	.٤٥٤*
	Sig. (٢-tailed)	.٤٤٠	.٩٤٢	.٥١٦		.٦٥٤	.٢٩٨	.٦٤٤	.٨١٩	.٢٩٨	.٠٠١٠	.٠١٢
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٥	Pearson Correlation	.٠١١	-.١١٩	.٥١١**	.٠٨٥	١	-.٠٨٦	.٣٦٥*	.٣٧٣*	-.٠٨٦	.٢٢٣	.٤٥٨*
	Sig. (٢-tailed)	.٩٥٦	.٥٣١	.٠٠٤	.٦٥٤		.٦٥١	.٠٤٧	.٠٤٢	.٦٥١	.٢٣٦	.٠١١
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٦	Pearson	.٦٤١**	.٥٦١**	-.٠٣	.١٩٧	-.٠٨	١	.١٠٧	-.٠٠	.١٨٦	.١٢٢	.٤٨٣

	Correlation			٠		٦			٣			**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	.٠٠١	.٨٧٥	.٢٩٨	.٦٥١		.٥٧٢	.٩٨٧	.٣٢٦	.٥٢٢	.٠٠٧
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٧	Pearson Correlation	.٢٠٠	.٢٤٢	.٢٠٠	.٠٨٨	.٣٦٥*	.١٠٧	١	.١٦٤	.٦٢٣**	.٤٨٢**	.٦٨٢**
	Sig. (٢-tailed)	.٢٩٠	.١٩٧	.٢٨٩	.٦٤٤	.٠٤٧	.٥٧٢		.٣٨٨	.٠٠٠	.٠٠٧	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٨	Pearson Correlation	-.٠٨٠	.٣١٨	.١٠٤	.٠٤٤	.٣٧٣*	-.٠٠٣	.١٦٤	١	.٠٩١	-.٠١٤	.٤٤٣*
	Sig. (٢-tailed)	.٦٧٤	.٠٨٧	.٥٨٤	.٨١٩	.٠٤٢	.٩٨٧	.٣٨٨		.٦٣٣	.٩٤١	.٠١٤
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y٩	Pearson Correlation	.٣٢٦	.٣٩١*	-.٠٣٠	.١٩٧	-.٠٨٦	.١٨٦	.٦٢٣**	.٠٩١	١	.٤٢٦*	.٦١٠**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٧٩	.٠٣٣	.٨٧٥	.٢٩٨	.٦٥١	.٣٢٦	.٠٠٠	.٦٣٣		.٠١٩	.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y١٠	Pearson Correlation	.٠٤٧	-.١٥٢	.٤٠٥*	.٤٦٥**	.٢٢٣	.١٢٢	.٤٨٢**	-.٠١٤	.٤٢٦*	١	.٦٣٢**
	Sig. (٢-tailed)	.٨٠٥	.٤٢٢	.٠٢٧	.٠١٠	.٢٣٦	.٥٢٢	.٠٠٧	.٩٤١	.٠١٩		.٠٠٠
	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠
Y	Pearson Correlation	.٤٢٥*	.٤٦٣**	.٤١٥*	.٤٥٤*	.٤٥٨*	.٤٨٣**	.٦٨٢**	.٤٤٣*	.٦١٠**	.٦٣٢**	١
	Sig. (٢-tailed)	.٠١٩	.٠١٠	.٠٢٢	.٠١٢	.٠١١	.٠٠٧	.٠٠٠	.٠١٤	.٠٠٠	.٠٠٠	

	N	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠

**. Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).

*. Correlation is significant at the ٠.٠٥ level (٢-tailed).

١. UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	٣٠	١٠٠.٠
	Excluded[a]	٠	.٠
	Total	٣٠	١٠٠.٠

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

❖ RELIABILITI X١

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.٧٢٣	.٧٣٤	١٠

❖ RELIABILITI X٢

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.٦٧٤	.٦٨٠	٨

Inter-Item Correlation Matrix

	X٢.١	X٢.٢	X٢.٣	X٢.٤	X٢.٥	X٢.٦	X٢.٧	X٢.٨
X٢.١	١.٠٠٠	.١٢٠	.١٤٣	.٣٠٢	.١٤٣	.٠٢١	.٦٨٠	-.١٢٠
X٢.٢	.١٢٠	١.٠٠٠	.٣١٥	.٢٢٢	-.٠٣٥	.٤٦٣	.١٣٨	.٧٠٦
X٢.٣	.١٤٣	.٣١٥	١.٠٠٠	.٢٦٤	.٥٨٣	.٠٠٠	.١٦٤	.٤٩٠
X٢.٤	.٣٠٢	.٢٢٢	.٢٦٤	١.٠٠٠	.٢٦٤	.٢٢٢	.٠١٢	.٢٢٢
X٢.٥	.١٤٣	-.٠٣٥	.٥٨٣	.٢٦٤	١.٠٠٠	.٠٠٠	.١٦٤	-.٠٣٥
X٢.٦	.٠٢١	.٤٦٣	.٠٠٠	.٢٢٢	.٠٠٠	١.٠٠٠	.١٥١	.٣٠٩

X٢.٧	.٦٨٠	.١٣٨	.١٦٤	.٠١٢	.١٦٤	.١٥١	١.٠٠٠	-.٠٣٤
X٢.٨	-.١٢٠	.٧٠٦	.٤٩٠	.٢٢٢	-.٠٣٥	.٣٠٩	-.٠٣٤	١.٠٠٠

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X٢.١	٢٧.٠٧	٣.٢٣٧	.٣٠٢	.٦٢١	.٦٦٧
X٢.٢	٢٧.١٠	٣.١٢٨	.٥٠٧	.٦٠٥	.٦٠٦
X٢.٣	٢٧.١٠	٣.٣٣٤	.٤٩٢	.٦٤٧	.٦١٧
X٢.٤	٢٦.٨٣	٣.٣٨٥	.٣٨٩	.٣٤٤	.٦٣٨
X٢.٥	٢٧.١٠	٣.٦٧٩	.٢٤٧	.٥٢٤	.٦٦٨
X٢.٦	٢٧.٠٧	٣.٥١٣	.٢٩٣	.٣٣٠	.٦٦٠
X٢.٧	٢٦.٩٣	٣.٥١٣	.٣٥٣	.٥٦٢	.٦٤٧
X٢.٨	٢٧.١٠	٣.٣٣٤	.٣٧٤	.٦٩٨	.٦٤١

- RELIABILITY Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.٦٦٩	.٦٨٥	١٠

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y١	٣٤.٠٠	٦.٤٨٣	.٢٨١	.٦٢٨	.٦٥٤
Y٢	٣٣.٩٧	٦.٤٤٧	.٣٣٤	.٦٥٨	.٦٤٧
Y٣	٣٤.٠٣	٦.٥٨٥	.٢٩٠	.٤٠٥	.٦٥٤
Y٤	٣٣.٩٠	٦.١٦٢	.٢٤٦	.٤١١	.٦٦٤
Y٥	٣٤.١٠	٦.٣٠٠	.٢٩٢	.٥٨٠	.٦٥٢
Y٦	٣٤.١٠	٦.٢٣١	.٣٢١	.٦٣٠	.٦٤٧
Y٧	٣٤.٠٣	٥.٦٢٠	.٥٥٣	.٦٣٥	.٦٠١
Y٨	٣٤.٣٠	٦.٠٧٩	.١٩٠	.٣٩٨	.٦٨٦

Y٩	٣٤.١٠	٥.٨٨٦	.٤٧١	.٦٥٤	.٦١٩
Y١٠	٣٤.٢٧	٥.٤٤٤	.٤٤٣	.٦٢٥	.٦٢٠

C.Uji koefesien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
١	.٩٨٩[a]	.٩٧٧	.٩٧٦	.٤٢٠	١.٦٦٦

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X٢), Gaya Kepemimpinan (X١)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- Hasil uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
١	(Constant)	١.٤٩٩	١.١٧٤		١.٢٧٧	.٢١٣
	Gaya Kepemimpinan (X١)	.٩١٠	.٠٦١	.٩٤٩	١٤.٨٠٨	.٠٠٠
	Kompensasi (X٢)	.٠٥٧	.٠٨٤	.٠٤٤	.٦٨١	.٥٠٢

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- Hasil uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
١	Regression	٢٠٦.٧٠٨	٢	١٠٣.٣٥٤	٥٨٦.٣٩٧	.٠٠٠[a]
	Residual	٤.٧٥٩	٢٧	.١٧٦		
	Total	٢١١.٤٦٧	٢٩			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X٢), Gaya Kepemimpinan (X١)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

١. HASIL UJI ASUMSI KLASIK DAN BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	٣٧.٨٧	٢.٧٠٠	٣٠
Gaya Kepemimpinan (X١)	٣٨.٠٠	٢.٨١٦	٣٠
Kompensasi (X٢)	٣٠.٩٠	٢.٠٥٧	٣٠

Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.988	.891
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.988	1.000	.893
	Kompensasi (X2)	.891	.893	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.000	.	.000
	Kompensasi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	30	30	30
	Gaya Kepemimpinan (X1)	30	30	30
	Kompensasi (X2)	30	30	30

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
١	.٩٨٩[a]	.٩٧٧	.٩٧٦	.٤٢٠	١.٦٦٦

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X٢), Gaya Kepemimpinan (X١)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
١	Regression	٢٠٦.٧٠٨	٢	١٠٣.٣٥٤	٥٨٦.٣٩٧	.٠٠٠[a]
	Residual	٤.٧٥٩	٢٧	.١٧٦		
	Total	٢١١.٤٦٧	٢٩			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X٢), Gaya Kepemimpinan (X١)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.499	1.174		1.277	.213		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.910	.061	.949	14.808	.000	.203	4.933
	Kompensasi (X2)	.057	.084	.044	.681	.502	.203	4.933

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan (X١)	Kompensasi (X٢)
١	١	٢.٩٩٦	١.٠٠٠	.٠٠	.٠٠	.٠٠
	٢	.٠٠٣	٣١.٣٨٦	.٩٢	.٠٨	.٠٣
	٣	.٠٠١	٧٧.٣٣٥	.٠٨	.٩٢	.٩٧

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	٣٠.١٩	٤١.٦٣	٣٧.٨٧	٢.٦٧٠	٣٠
Std. Predicted Value	-٢.٨٧٦	١.٤٠٩	.٠٠٠	١.٠٠٠	٣٠
Standard Error of Predicted Value	.٠٧٧	.٢٨١	.١٢٢	.٠٥٢	٣٠
Adjusted Predicted Value	٣٠.٣٣	٤١.٨٤	٣٧.٨٨	٢.٦٥٥	٣٠
Residual	-١.٦٢٩	.٢٨٢	.٠٠٠	.٤٠٥	٣٠
Std. Residual	-٣.٨٨٠	.٦٧١	.٠٠٠	.٩٦٥	٣٠

Stud. Residual	-٤.١٢٠	.٦٩٧	-.٠١٤	١.٠١٧	٣٠
Deleted Residual	-١.٨٣٧	.٣٠٤	-.٠١٤	.٤٥٢	٣٠
Stud. Deleted Residual	-٦.٦٣٥	.٦٩٠	-.١٠٧	١.٤٠٥	٣٠
Mahal. Distance	.٠١٢	١٢.٠٢٧	١.٩٣٣	٢.٩٩٥	٣٠
Cook's Distance	.٠٠٠	.٧٢٣	.٠٤٠	.١٣٢	٣٠
Centered Leverage Value	.٠٠٠	.٤١٥	.٠٦٧	.١٠٣	٣٠

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

BIOGRAFI PENULIS



Nama	:	Robby Suhada A,Md
NIM	:	٣٣١٨.٢٠٥
Tempat/Tanggal Lahir	:	Barulak / ٢٤ juli ١٩٩٥
Alamat	:	Jorong Aua Nagari Barulak Kec. Tanjung Baru Kab. Tanah Datar
Nama Orangtua		
Ayah	:	Jasril
Kandung Ibu	:	Nurkamlisnar
Pendidikan		
SD	:	SDN ٤١ Aua Barulak
SMP	:	SMPN ١ Salimpaung
SMA	:	SMAN ١ Akabiluru
Perguruan Tinggi	:	IAIN Bukittinggi (٢٠١٤-٢٠٢٠)