

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS SYIRKAH
MUAWANAH KRAMAT CABANG PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

DEWI RATNASARI

1817202013

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Ratnasari

NIM : 1817202013

Jenjang : S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.**

Menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian, saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 12 Desember 2022

Saya yang menyatakan,



Dewi Ratnasari
1817202013

NOTA DINAS PEMBIMBINGAN

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Dewi Ratnasari NIM 1817202013 yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada dekan Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dengan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 12 Desember 2022

Pembimbing,



Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si
NIP. 19790323 2011011 1 007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT
CABANG PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Dewi Ratnasari NIM 1817202013** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **11 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Ida Puspitarini, S.E., Ak., M.Si., C.A.
NIDN. 2004118201

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Chandra Warsito S. TP., S.E., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Purwokerto, 18 Januari 2023

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 196730921 200212 1 004

MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”- Ali bin Abi Thalib

“Setiap anak adalah jenius, namun jika kamu menilai seekor ikan dari cara ia memanjat, ia akan merasa bodoh seumur hidup”- Albert Elinstein



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KSPPS SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT
CABANG PURWOKERTO**

DEWIRATNASARI

NIM 1817202013

E-mail : dewirana50@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Meningkatnya keadaan ekonomi Negara menjadi pemicu untuk berdirinya lembaga keuangan dengan menjadikan kinerja karyawan sebagai acuan dalam mengukur tingkat perekonomian yang terjadi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada keberhasilan dari pada sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas masing-masing. Pada pemenuhan kinerja karyawan, perusahaan menuntut agar pegawainya menampilkan kinerja yang optimal. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto dengan populasi sebanyak 21 orang. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan metode regresi linier berganda dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, menggunakan program olah SPSS 26.

Hasil pengujian menunjukkan, pertama pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu bernilai positif dan signifikan berpengaruh, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya. Kedua, pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bernilai negatif atau tidak signifikan, artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Ketiga, pengaruh antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan bernilai positif dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Kata kunci : Kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON
THE PERFORMANCE OF KSPPS SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT
PURWOKERTO BRANCH EMPLOYEES***

DEWI RATNASARI

NIM 1817202013

Email: dewirana50@gmail.com

*Islamic Banking Study Program, Department of Islamic Economics and Finance,
Faculty of Islamic Economics and Business
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

ABSTRACT

The increasing state of the country's economy became a trigger for the establishment of financial institutions by making employee performance a reference in measuring the level of the economy that occurred. The success or failure of a company in achieving its goals depends on the success of its human resources in carrying out its respective duties. In fulfilling employee performance, companies demand that their employees display optimal performance. Variables that affect employee performance are factors and leadership style. This study has a formulation of the problem of whether sensitivity and leadership style affect employee performance. The purpose of this study is to determine the magnitude of influence and leadership style on employee performance at the KSPPS SM Kramat Purwokerto branch.

This study used a quantitative method by distributing questionnaires to KSPPS SM Kramat Purwokerto branch employees with a population of 21 people. This study used statistical analysis with multiple linear regression methods to examine the effect of the independent variables on the dependent variable, using the SPSS 26 processing program.

The test results show that the first effect of firmware on employee performance is that it has a positive value and a significant effect, meaning that the better the investor is given to the employee, the employee's performance will increase. Second, the influence of leadership style variables on employee performance is negative or insignificant, meaning that good or bad leadership styles will not cause changes in employee performance. Third, the influence between the influencing variable and leadership style is positive and simultaneously has a significant effect on employee performance at the KSPPS SM Kramat Purwokerto branch.

Keywords: Compensation, leadership style, employee performance

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf rab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kah'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain '....	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em

ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta' marbutah diakhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامه الأولياء	Ditulis	Karâmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	furud'

6. Vokal rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Au
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah + wawu mati	Ditulis	Ai
	قول	Ditulis	<i>qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf Qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------

PERSEMBAHAN

Tidak ada kata selain rasa syukur yang paling mendalam atas nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, karya skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa hormat dan rasa cinta saya kepada:

1. Orang tua saya, Bapak Rato dan Ibu Tati, beliau adalah orang-orang tangguh yang dalam detiknya selalu mendukung saya, selalu mendoakan setiap langkah saya, yang berjuang untuk semua kebaikan saya hingga sekarang, beliau alasan setiap perjuangan saya, tidak ada yang mampu saya ucapkan untuk setiap jasa mereka, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada papah dan mamah semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Dosen pembimbing, Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si yang telah membimbing skripsi saya dari awal hingga akhir. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
3. Guru-guru saya sedari saya kecil hingga saat ini, terimakasih karena telah meluangkan waktu dan kasih sayangnya untuk mendidik saya, terkhusus pada keluarga besar PP Darul Abror dan seluruh dosen-dosen serta staf di UIN Prof. K.H. Sarifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Teruntuk adik tercinta saya, Nuria Ida Syafitri dan Rifqi A'inul Yaqin. serta kakak terbaik saya Dedi Damayanto dan Kurnia Ningsih terimakasih atas kontribusi dan dukungan yang dari awal daftar kuliah sampai saat ini selalu diberikan.
5. Untuk seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala hal yang telah mereka lakukan untuk memberi semangat kepada saya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya dengan berbagai kenikmatan terhadap kita. Solawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW, keluarga besar serta para sahabatnya, semoga kita semua termasuk kedalam golongan umatnya yang mendapatkan syafa'atnya di dunia dan akhirat kelak. Aamiin ya rabbal alamin.

Penulis sangat bersyukur atas nikmat yang telah Allah berikan sehingga masih diberikan kesehatan serta kesempatan untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Disamping itu penulis berharap dengan adanya skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis sendiri dan masyarakat umum terkhusus bagi para pembaca.

Dengan penuh kesadaran, penulis merasa karya ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari pihak-pihak yang mendukung baik dari segi motivasi, bantuan materi, bantuan penulisan dan lain-lain. Dan pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini diantaranya:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M. Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M. Ag., Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim S. Ag, M.M., Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

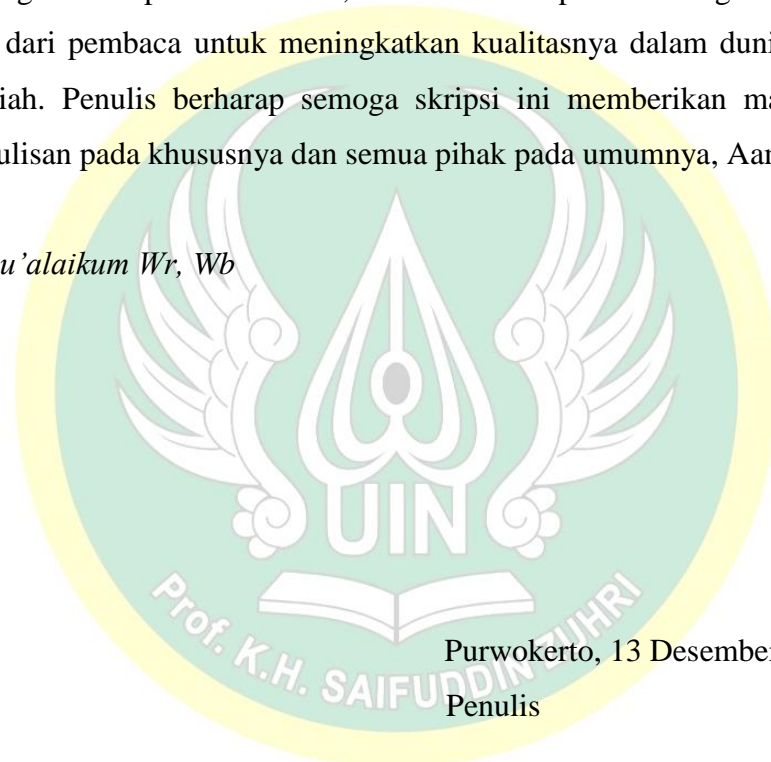
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si. Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Slamet Akhmadi S.Ag., M.Si. selaku sekretaris jurusan Ekonomi Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si. Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto terimakasih telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terimakasih sebanyak-banyaknya saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan, motivasi, waktu, dan pikiran demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan bapak.
11. Bapak Rato dan Ibu Tati beserta mbah Putri yang selalu mendukung dan senantiasa mendo'akan saya sedari masih dalam kandungan hingga saat ini.
12. Adik-adik tercinta Nuria Ida Syafitri dan Rifqi A'inul Yaqin terimakasih untuk motivasinya dalam menyelesaikan studi.
13. Keluarga besar Pondok Pesantren Darul Abror yang telah mendidik saya dengan segala kasih sayangnya.
14. Segenap teman-teman perbankan syariah angkatan 2019 dan 2020, yang telah bersedia berpartisipasi dalam penyusunan skripsi.
15. Teman-teman seperjuangan saya, Saptarini elisa, Novia lestari, Istikomah, Fiako, Rosi dan seluruh teman-teman komplek Al-qautsar B Pondok Pesantren Darul Abror, yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menempuh pendidikan di UIN SAIZU.

16. Untuk mereka yang selalu menerima eluhan dan kegabutan saya. Rina, M.jodi, Ari febriandi, Tika Diyah, Serlina, Dewi masithoh, Shovia nanda, Rizky Yunita, Putri Aulia, Maesaroh, Nurul Khaerani, dan Kurniasari, terimakasih yang dengan sabar selalu menerima eluhan saya, memberi masukan dan candaan disetiap sedih.

17. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih sebanyak-banyaknya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk meningkatkan kualitasnya dalam dunia penulisan karya ilmiah. Penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat, baik untuk penulisan pada khususnya dan semua pihak pada umumnya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb



Purwokerto, 13 Desember 2022

Penulis

Dewi Ratnasari

NIM. 1817202013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	0
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
NOTA DINAS PEMBIMBINGAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iiiv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Kajian Teori	12
C. Kerangka Berpikir	31
D. Landasan Teologis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Variabel dan Indikator Penelitian	37
E. Sumber Data	39
F. Metode Pengumpulan Data	39

G.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B.	Karakteristik Responden	55
C.	Analisis Data	56
D.	Pembahasan dan Hasil	67
BAB V KESIMPULAN		69
A.	Kesimpulan	69
B.	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....		71



DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto	4
Table 2.1 Penelitian terdahulu	10
Table 3.1 indikator penelitian	38
Tabel 4.2 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 4.2 2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	55
Tabel 4.2 3 Karakteristik responden berdasarkan umur	56
Tabel 4.2 4 Hasil uji validitas	55
Tabel 4.2 5 Hasil uji reliabilitas variabel X1	58
Tabel 4.2 6 Hasil uji reliabilitas variabel X2	58
Tabel 4.2 7 Hasil uji reliabilitas variabel Y	59
Tabel 4.2 8 Hasil uji normalitas	59
Tabel 4.2 9 Hasil uji multikolinearitas	59
Tabel 4.2 10 Hasil uji heteroskedastisitas	60
Tabel 4.2.11 Hasil output	63
Tabel 4.2 12 Hasil uji output linier berganda	64
Tabel 4.2 13 Hasil uji T	65
Tabel 4.2 14 Hasil uji F	66
Tabel 4.2 15 Hasil uji R	67

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka berpikir	31
Bagan 4.1 Struktur pengelolaan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Output Uji Validitas Kompensasi (X1)
- Lampiran 3 : Hasil Output Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)
- Lampiran 4 : Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan Y
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Uji Linear Berganda
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Izin Riset
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Permohonan Izin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 11 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecepatan dunia berubah telah mengalami peningkatan jumlah bisnis yang menghasilkan persaingan antara bisnis bagi para pelaku ekonomi negara. Semakin meningkatnya keadaan ekonomi negara menjadi pemicu untuk berdirinya lembaga keuangan finansial dengan tujuan untuk menyimpan uang dan mengeluarkan uang dalam bentuk simpan pinjam yang dimiliki masyarakat. Dalam kegiatannya lembaga keuangan syariah memberikan pelayanan kepada calon nasabah (masyarakat) dengan menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada keberhasilan dari sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dan untuk mewujudkan tujuan akhir yang akan dicapai dengan baik, maka perusahaan pasti membutuhkan manajemen yang baik.

Kelancaran suatu lembaga keuangan berhubungan juga dengan bagaimana kinerjanya yang baik dengan dilihat dari masing-masing pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pada peningkatan kinerja karyawan setiap perusahaan menuntut agar pegawainya menampilkan kinerja secara optimal. Mangkunegara (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diselesaikan baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan. Tercapainya suatu tujuan merupakan bentuk dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Efektivitas karyawan harus diperhatikan secara serius, karena akan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Puput M. Sari dan Supriadi A. Bakri (2015) terdapat faktor yang di tempuh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, seperti melalui pemberian kompensasi yang layak terhadap karyawan serta mengubah gaya kepemimpinannya, faktor-faktor ini saling terkait serta bekerjasama untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor diatas salah satunya terkait dengan kompensasi yang di mana menurut Notoatmodjo (2009), kompensasi yaitu semua hal yang mengacu pada manfaat yang telah diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Telah ditunjukkan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja dan berusaha serta untuk mempertahankan karyawan bisa dengan melalui bentuk penghargaan atau ganti jasa oleh perusahaan kepada karyawan. Herlambang (2013) menambahkan bahwa selain ganti jasa kompensasi juga bermanfaat sebagai penyemangat karyawan. Kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan pasti sudah mengetahui secara pasti besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima dan kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan tersebut sebagai acuan untuk bersemangat dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam satu perusahaan ditentukan dengan bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Seperti yang diutarakan Ardana (2012) bahwa kepemimpinan organisasi yang efektif akan berdampak pada bawahan dan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dipersepsikan sebagai model perilaku pemimpin dalam berkomunikasi dengan pegawainya sebagai upaya untuk mempengaruhi mereka untuk mencapai target organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar bagi sebagian besar organisasi atau perusahaan yang ada di Indonesia.

Beberapa peneliti menunjukkan hasil penelitiannya seperti Agus Marimin (2011) gaya kepemimpinan Bank Muamalat Cabang Surakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rohma Nurlia (2017) dalam judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung dengan kesimpulan hasil terdapat pengaruh secara positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada karyawan di PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Serta penelitian dari Emilia Ika Endriani (2016) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Lembaga keuangan dituntut untuk terus dapat bersaing satu sama lain dengan cara menerapkan pemanfaatan perkembangan jaman yang sudah ada, seperti kemajuan digitalisasi, sehingga dapat membuat sektor keuangan menjadi lebih kompetitif dan dapat tercipta daya saing pada operasional yang didukung dengan sumber daya manusia yang lebih mumpuni. Lembaga keuangan adalah badan usaha yang kekayaan utamanya dalam bentuk aset finansial dibandingkan dengan aset non finansial (Aziz, et al, 2021). Lembaga keuangan dengan konsep syariah yaitu lembaga yang menawarkan produk finansial dan berwenang secara hukum untuk dapat beroperasi sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah. Contoh lembaga keuangan syariah seperti Perbankan Syariah, Koperasi Syariah, Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KSPPS), Asuransi Syariah, Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dan semua lembaga keuangan yang dalam praktek pelaksanaan transaksinya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta tidak mengandung bunga, riba. Lembaga keuangan syariah terbagi menjadi dua, yaitu lembaga keuangan syariah bank dan lembaga keuangan syariah non bank. Lembaga keuangan syariah non bank terdiri dari asuransi syariah, koperasi syariah, koperasi pondok pesantren, badan modal syariah, lembaga amil zakat dan kspps (Aziz et.al. 2021).

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah adalah jenis usaha dibidang lembaga keuangan syariah non bank yang di mana keberadaanya sedang berkembang di Indonesia. Berdasarkan regulasi Koperasi Usaha Kecil dan Menengah RI no.16/Per/M.KUKM.IX/2015 terhadap penyelenggaraan Kegiatan Usaha Simpanan, Pinjaman dan Pembiayaan oleh Koperasi, KRPPS merupakan koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman, dan pembiayaan. Sesuai dengan prinsip syariah, antara lain pengelolaan zakat, infak, *shodaqah*, serta wakaf (Permen Koperasi dan usaha kecil, 2015).

KSPPS SM Kramat merupakan koperasi yang telah memiliki perizinan terpadu nomor 503/BH/94,3/II/2006 tentang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. Dengan kantor pusat yang saat ini berada di Jalan Garuda no.127 Desa Bangkok Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal. KSPPS digolongkan sebagai lembaga keuangan non bank yang bergerak pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) di mana dananya dari masyarakat dan akan disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman dan pembiayaan dengan sistem bagi hasil (Mustofa 2020). KSPPS SM Kramat merupakan KSPPS yang memiliki perkembangan yang cukup pesat dengan memiliki cabang di beberapa daerah. Pada tahun 2011 telah dibentuk kantor cabang di daerah Jawa Tengah terdapat 5 kantor cabang, yaitu di Tegal, Brebes, Pemalang, Kebumen serta cabang di Purwokerto. Dan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto merupakan kantor cabang terbaik ke 3 selama 5 tahun dengan predikat kinerja karyawan terbaik diseluruh kantor cabang KSPPS SM Kramat di jawa tengah yang diumumkan secara lisan pada saat pelaksanaan rapat umum, dengan bukti penandatanganan penyerahan atas mobil toyota agya untuk kantor KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto sebagai suatu penghargaan atas predikat tersebut. Hal ini menunjukan bahwa KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto telah berhasil pengembangan sistem sumber daya manusianya dan dapat dijadikan teladan yang baik oleh KSPPS lainnya.

Sumber daya manusia dalam KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto yang didapat dari dokumen arsip karyawan.

Table 1.1 Data Karyawan KSPPS SM Kramat Kranglewas Banyumas

Jabatan	Jumlah	Pendidikan
Manajer Pelaksana	1	Sarjana
Admin manajer	1	Sarjana
Teller	1	Diploma
Supervisi	3	SMA sederajat
Karyawan	14	Diploma dan SMA Sederajat
Office Cleaning	1	SMP sederajat
Total	21	-

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto menyatakan ada beberapa yang menjadi pemicu dan penyemangat dalam mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan. kompensasi pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto menjelaskan bahwa gaji yang didapat sesuai dengan UMR kota tegal, namun dijelaskan juga karyawan dapat mendapatkan kompensasi yang lebih besar selain dari gaji yaitu didapatkan dari insentif yang di mana besarnya insentif dapat diterima karyawan per individu tergantung dari pencapaian yang telah dicapai setiap bulannya. Bahkan karyawan dapat menargetkan sendiri tambahan kompensasi yang akan didapat dari insentif perbulannya. Dan selain insentif ada juga bonus target bulanan dan bonus target tahunan.

Gaya kepemimpinan pada KSPPS merupakan gaya kepemimpinan yang di mana dijelaskan bahwa kepemimpinan yang digunakan mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan antara manajer dan karyawan. Menurut pak Bani selaku manajer pelaksana pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto penting menjalin sebuah kebersamaan dan kekeluargaan antara pemimpin dengan karyawan. Karena pada dasarnya kepemimpinan lebih condong pada kebersamaan kelompok bukan secara individu. Begitu juga dalam pengambilan keputusan beliau selalu melibatkan karyawan untuk bermusyawarah dalam mengambil keputusan, meskipun tidak semua keputusan harus dimusyawarahkan namun sebisa mungkin pemimpin memberikan ketransparanan keputusan kepada karyawannya.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada penelitian In Wayan Mujiati dkk (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Pada variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan sehingga apabila kompensasi dapat diberikan secara adil dan layak maka kinerja karyawan akan meningkat. Akan tetapi pada penelitian Arif Teguh

Nugroho (2018) variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya gaya kepemimpinan namun ada motivasi dan loyalitas, dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara penelitian satu dengan penelitian yang lain sehingga diperlukan adanya penelitian lanjutan, untuk menguatkan apakah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori atau tidak karena terdapat variabel yang belum konsisten dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto”**

B. Rumusan Masalah

Dalam memperhatikan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang akan dicapai berdasarkan Rumusan masalah diatas adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan akan menambah pengalaman serta menambah wawasan dalam bidang manajemen pengelolaan sumber daya manusia khususnya lingkup lembaga keuangan.

2) Bagi lembaga keuangan syariah

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada pihak pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3) Manfaat akademik

Sebagai motivasi untuk terus berkarya, Memberikan kontribusi untuk menambah wawasan serta pemahaman terhadap pokok bahasan yang sedang dipelajari, dan sebagai sumber bagi penelitian selanjutnya, serta bisa memberikan gambaran tentang susunan skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, yang meliputi kajian pustaka, kerangka Teori, rumusan hipotesis, dan landasan teori.

BAB III Metodologi Penelitian, menjelaskan dan menguraikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V Penutup, membahas tentang kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka berisi tentang pemaparan dari hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penelaahan teori dilakukan untuk membandingkan dengan teori yang sudah ada apakah sesuai atau tidak. Peneliti juga melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang kemudian melihat dari sisi persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian menurut Lely Lasro Ariska Manik, dkk (2020) yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan”** menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi atas kinerja karyawan di Hotel Pardede International Medan. Disarankan agar Hotel Pardede Medan dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang semakin baik agar dapat tercapainya kinerja karyawan.

Penelitian Menurut Asmayana (2018) dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar”**. Dari hasil penelitian ini diperoleh dari kuesioner 0,236 yang di mana hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota Makassar.

Penelitian Menurut Edi Nugroho (2013) dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado”**. Hasil dari penelitian ini menunjukan terdapat kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

Penelitian Menurut penelitian menurut Arif Teguh Nugroho (2018) yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan”** dengan hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

motivasi dan loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut Choirul Anwar (2021) pada judul **“Leadership Role To Improve Employee Performance”**. Dengan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Abidin Surakarta.

Penelitian menurut Ni Wayan Mujiati dkk (2016) dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung”**. Dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Lely Lasro Ariska Manik, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan.	Persamaan: pada penelitian ini yaitu pada variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Perbedaan: hanya terdapat satu variabel independen pada sampel penelitian.
2	Asmayana (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan	Persamaan: pada penelitian ini yaitu pada variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen

		Kota Makasar.	(kinerja karyawan). Perbedaan: hanya terdapat satu variabel independen dan pada sampel penelitian.
3	Edi Nugroho (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado.	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Perbedaan hanya memiliki satu variabel independen
4	Arif Teguh Nugroho (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan pada penelitian: Sama-sama memiliki dua variabel independen, variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Perbedaan penelitian: Variabel independen motivasi dan loyalitas kerja.
5	Choirul Anwar (2021)	Leadership Role to Improve Employee Performance.	Persamaan pada penelitian: Variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian: Terdapat hanya satu variabel independen (kepemimpinan).

6	Ni Wayan Mujiati dkk (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung.	Persamaan: pada variabel independen dan dependen. Perbedaan: tempat penelitian
---	-----------------------------	---	---

B. Kajian Teori

Pada penelitian ini *grand theory* yang digunakan adalah teori atribusi yang dikemukakan oleh Gibson, et al, (1994). Dalam teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan tentang penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri dengan menentukan apakah penyebabnya dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. Menurut Robbis (1996) penyebab perilaku orang lain ada dua yaitu *dispositional attributions* yaitu suatu hal yang mengacu pada dalam diri sendiri dan *situasional attributions* merupakan suatu hal yang mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Menurut Kelly, (1972) dalam Sumartik (2019) tentang penentuan atribusi penyebabnya apakah individual atau situasi dipengaruhi tiga faktor.

1. Konsensus (*consensus*) yaitu tanggapan yang ditampilkan seseorang ketika semua orang berada dalam situasi yang sama dan juga merespons dengan cara yang sama.
2. Kekhususan (*distinctiveness*) perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam situasi yang berbeda dan respons yang berbeda.
3. Konsistensi (*consistency*) perilaku yang sama pada tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Reed et, al. (1994) dalam Sumartik (2019) juga menyatakan keberadaan sejumlah atribut yang secara alami berlaku secara internal di dalam organisasi. Mempengaruhi sikap karyawan, terlebih dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan. *Dysfunctional audit behavior* sebagai bentuk dari sikap karyawan

yang ditentukan oleh diri sendiri (atribusi internal) dan dari luar (atribusi eksternal). Atribusi internal yaitu persepsi seseorang terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor yang belum terealisasi dalam tindakan nyata. Sedangkan atribusi eksternal yaitu adanya tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugasnya secara cepat. Sehingga kesimpulan dari hal di atas teori atribusi dalam kinerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

1. Kompensasi

a. Definisi

Kompensasi yaitu semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai bentuk dari imbalan balas jasa baik berupa finansial, barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial maupun non finansial biasanya diberikan sesuai dengan kebijaksanaan dari perusahaan terhadap karyawannya serta dijadikan sebagai usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Thomas H. Stone (1982) "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*", artinya kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk dari balas jasa terhadap pekerjaan yang telah karyawan lakukan (Mujanah 2019). Pendapat serupa juga dijelaskan oleh Edwin B. Flippo (2013) yang menyatakan, kompensasi adalah pemberian imbal jasa secara adil kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sistem kompensasi yang baik yaitu sistem yang bisa memberikan jaminan kepuasan kepada para anggotanya yang nantinya akan berpengaruh positif pada produktivitas karyawan dalam kepentingan perusahaan (Sondang, 2009).

Hasibuan (2012) menjelaskan lebih lanjut bahwa kompensasi yaitu semua pendapatan yang berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbal jasa yang

telah diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada individu karena telah mengerjakan dan menyelesaikan suatu target dari pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Milkovich & Hermawan (2005) dalam Mujanah, (2019). tujuan memberikan kompensasi yaitu:

1) Memperoleh SDM yang Berkualitas

Sistem kompensasi yang baik yaitu kompensasi yang diberikan secara objektif, adil dan transparan yang bertujuan agar pegawai puas dengan kompensasi yang diterima. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan dengan memuaskan, maka ketika mengadakan pencarian karyawan, perusahaan akan dapat memperoleh banyak pelamar pekerjaan. Dengan ini perusahaan akan mendapatkan kesempatan lebih besar dalam menyeleksi dari banyaknya pelamar tersebut. Dan perusahaan akan dapat memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas.

2) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan kerja sama yang formal antara pemimpin dan pegawai dalam sebuah organisasi karena keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Setiap pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sangat baik sesuai dengan perintah pemimpin dan pemimpin juga membutuhkan keahlian dari pegawainya untuk dimanfaatkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

3) Memotivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan semangat kepada para pegawai untuk memberikan kinerja terbaik serta menghasilkan produktivitas kinerja yang optimal.

4) Mempertahankan Karyawan

Jika karyawan memiliki kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga memiliki kemungkinan kecil untuk terjadi pengunduran diri ke instansi atau perusahaan lain. Tinggi rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan, ketika tingkat *labor turn over* tinggi maka bisa sangat merugikan perusahaan karena akan menguras dan mengorbankan banyak hal. Oleh karena itu sistem kompensasi yang baik sudah seharusnya diberikan kepada karyawan dengan sepiantasnya. Agar menghasilkan kepuasan yang maksimal dan membuat karyawan merasa dihargai dengan layak sehingga mereka tetap bekerja.

5) Menjamin Keadilan

Kompensasi diberikan berdasarkan keadilan baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal yaitu ketika kompensasi diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan, beban dan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Keadilan eksternal merupakan pemberian kompensasi yang disetarakan dengan perusahaan lain dengan tingkat kesulitan, jenis serta beban yang sama dalam pasar kerja. Komparasi yang adil juga harus terukur, dapat diukur dan memiliki ukuran yang sesuai dengan jenis, beban dan tingkat kesusahan pekerjaan.

6) Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan

Program kompensasi dapat juga berupa bentuk penghargaan, penghargaan tersebut bisa berupa insentif bagi karyawan yang telah bekerja keras dan berkontribusi lebih terhadap perusahaan dalam hal mereka berperilaku. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bisa memperbaiki serta meningkatkan perilaku mereka baik dalam lingkungan kerja maupun di luar.

7) Mengendalikan Biaya

Tanpa adanya pengelolaan kompensasi secara efektif akan memicu rasa ketidakpuasan karyawan dan akan berakhir pada peningkatan *labor trun over* yang tinggi. Jika pemberian kompensasi terlalu tinggi dan tidak diikuti dengan pengukuran kinerja yang sesuai akan membebani keuangan perusahaan dan menghasilkan biaya yang tidak perlu yang akan berdampak pada kerugian perusahaan.

8) Mengikuti Aturan Pemerintah

Dalam hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 yang mana membahas tentang besaran kompensasi karyawan. Oleh karena itu kompensasi harusnya diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku di Indonesia. Termasuk UMK yang harus diterapkan di seluruh Indonesia da ini bisa menjadi dasar acuan dalam penetapan kompensasi oleh perusahaan.

9) Terbuka dan Transparan

Semakin terbuka dan transparan sistem kompensasi yang diterapkan, maka akan membuat karyawan mudah memahami serta mengetahui tentang komponen kompensasi apa saja yang akan diterima oleh karyawan, sehingga mereka akan termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

c. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000), terdapat beberapa asas pada sistem kompensasi karyawan yang harus diperhatikan:

1) Asas Keadilan

Kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus memiliki keadilan yang sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, beban dari pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jabatan dan memenuhi persyaratan lainnya. Asas adil dalam hal ini lebih berdasarkan kepada dasar penilaian, perlakuan dan pemberian penghargaan bagi setiap karyawan. Dengan menggunakan

asas ini maka dapat menciptakan suasana kerja yang baik, semangat yang tinggi, tingkat disiplin dan loyalitas yang baik, serta kondisi karyawan yang stabil.

2) Asas Layak dan Wajar

Ukuran dari kata layak dan wajar bersifat relatif. Penetapan besaran kompensasi yang diberikan bisa berdasarkan pada batas minimum yang ditetapkan pemerintah dan dilihat dari kondisi eksternal konsistensi yang ada di pasar tenaga kerja. Dalam hal ini manajer personalia harus selalu memantau serta menyesuaikan kompensasi dengan kondisi eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini agar lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik dan karyawan yang telah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan syarat bisa semakin meningkatkan semangatnya.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

1) Gaji (*Salary*) dan Upah (*Wages*)

Gaji merupakan bentuk pemberian kompensasi secara finansial yang diberikan berdasarkan tarif bulanan, mingguan atau tahunan. Upah yaitu pemberian kompensasi secara langsung berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian sehingga semakin lama kerja maka akan semakin besar upah yang akan didapatkan. Jika dilihat dari pengaplikasiannya gaji biasanya diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan kualifikasi khusus sehingga bayaran pada gaji cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung berjangka waktu tertentu. Sedangkan upah biasanya digunakan untuk membayar pegawai *part time* sebagai imbalan biasanya berkaitan dengan pekerjaan borongan atau kerja pada acara-acara tertentu yang lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaan berdasarkan output yang dikeluarkan.

2) Insentif (*incentive*)

Pemberian kompensasi yang berupa tambahan di luar gaji yang telah ditetapkan disebut insentif. Perusahaan yang memberikan

insentif, seringkali didasarkan pada tingkat produktivitas karyawan, tingkat pencapaian keuntungan, tingkat penjualan produk, dan segala usaha pengurangan pengeluaran biaya yang akan membuat perusahaan menjadi untung.

3) Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan adalah bentuk kompensasi yang berupa tambahan-tambahan di luar dari gaji maupun upah seperti: asuransi, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas (*Facility*)

Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung non finansial di luar dari gaji dan upah. Misalnya tambahan cuti hari kerja, mobil dinas, rumah dinas, kantor khusus, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan yang lainnya (Mujanah,2019).

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaya adalah daya atau kesanggupan untuk melakukan sesuatu tindakan. Pemimpin merupakan seseorang yang membimbing orang lain dengan memberikan petunjuk atau perintah kepada bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks di mana seseorang mengelola organisasi menjadi kohesif dan koheren sekaligus mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu misi, tugas atau tujuan (Moedjiono, 2002).

Gaya kepemimpinan suatu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya. Pengertian gaya kepemimpinan menurut Muchtar Hasnawati & Sapiri Muchlis Ruslan (2021) dalam bukunya gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja terdapat beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli :

- 1) Pamudji (1993), kepemimpinan merupakan suatu seni untuk menyamakan pola pikir serta persepsi dari setiap anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 2) Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.
- 3) Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama serta bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong serta mengendalikan orang lain untuk dapat melakukan pekerjaannya atas dasar kesadaran dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci di mana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuannya bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin

Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan mendapatkan ridha Allah SWT dengan kepribadian sebagai orang yang beriman harus memiliki sikap dan perilaku sebagai berikut:

1) Mencintai Keberadaan dan Hanya Takut Kepada Allah

Pemimpin yang berpegang teguh kepada Allah akan selalu berusaha menegakan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran Islam, akan dihormati, disegani serta dipatuhi.

2) Dapat dipercaya, mampu mempercayai orang lain

Seorang pemimpin dikatakan bertanggung jawab ketika pemimpin tersebut dapat dipercaya, bisa mempercayai orang lain dan memiliki rasa kepercayaan diri. Sikap percaya diri pada seorang pemimpin bukanlah bentuk dari kesombongan yang ada pada kemampuan dirinya, melainkan keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinan yang efektif sesuai dengan bidangnya.

- 3) Memiliki Kemampuan dalam Bidangnya dan Berpandangan Luas Disadari Kecerdasan yang Memadai
Seorang pemimpin harus mengetahui seluk beluk bidang yang dikelola organisasinya. Dengan demikian pemimpin akan mampu membimbing, memberi petunjuk serta mempengaruhi anggota organisasi yang membutuhkan. Kemampuan dibidang yang akan diperlukan untuk melakukan pengawasan secara efektif sehingga kemampuan pemimpin akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pegawai atau anggota organisasi.
- 4) Mudah Bergaul, Ramah, Suka menolong, dan Memberi Petunjuk serta Terbuka pada Kritik Orang Lain. Pemimpin yang mudah bergaul selalu mempunyai sifat rendah hati, sederhana dan emosional yang cenderung stabil.
- 5) Memiliki Semangat Untuk Maju, Semangat Pengabdian, Kesetiakawanan, serta Kreatif dan Inisiatif. Kepribadian pemimpin yang mengabdikan dan kesetiakawanan ditumpahkan sepenuhnya pada penegakan agama Islam yang semata-mata ditunjukkan kepada Allah beserta rasulnya Muhammad SAW. Kepemimpinan selalu menyelaraskan cita-cita organisasinya atas ridhanya.
- 6) Bertanggung jawab dalam Mengambil Keputusan, Konsekuensi, Disiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya
Pemimpin yang memiliki kemampuan menaati keputusan serta perintah berarti bersedia bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya. Pemimpin mampu menegakkan kedisiplinan kerja dan kedisiplinan waktu secara perorangan.
- 7) Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani
Pemimpin yang sehat dan jasmani rohani dalam mengatasi rintangan, dan pemecahan masalah selalu mampu bekerja sama, di mana memungkinkan mendapatkan pertolongan terbaik dari anggota organisasinya (Nawawi 1993).

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (2004) fungsi kepemimpinan secara operasional dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan:

1) Fungsi Instruktif

Dalam fungsi ini pemimpin sebagai komunikator menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, kapan waktu mulai melaksanakan serta melaporkan hasil, dan memberi tahu di mana tempat mengerjakan perintah. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

2) Fungsi konsultatif

Fungsi konsultatif digunakan pemimpin sebagai komunikasi dua arah. Di mana berlangsungnya interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan tingkat intensitas dan keefektivitasan yang tergantung pada pemimpinnya. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin untuk mendapatkan bahan sebagai masukan apabila akan menentukan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Dengan itu pemimpin perlu melakukan diskusi dengan anggota organisasinya dalam pengambilan keputusan.

Diskusi juga dilakukan setelah menetapkan keputusan untuk mendapatkan umpan balik tujuannya untuk dapat mengevaluasi dan menyempurnakan keputusan yang telah dibuat. Dengan fungsi ini partisipasi antar anggota akan meningkat. Jika fungsi konsultatif dilakukan secara terus menerus bukan saja akan menghasilkan keputusan yang tepat namun juga akan mendapatkan dukungan dari anggota organisasi yang akan memiliki dampak positif di mana anggota merasa ikut bertanggung jawab menyukseskan dalam pengambilan keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan anggota yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan

maupun dalam pelaksanaannya. Pada fungsi ini setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama dalam berpartisipasi untuk melaksanakan kegiatan yang sudah ditentukan pada tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4) Fungsi Delegasi

Seorang pemimpin harus bisa membagi sebagian pekerjaannya kepada staf kepemimpinan yang membantunya, karena seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan perusahaannya secara sendiri. Biasanya pelimpahan wewenang yang diberikan pemimpin kepada bawahannya dalam penetapan keputusan disertai dengan persyaratan yaitu harus melalui persetujuan pemimpin, namun bisa pula tanpa persetujuan selama pada bidang yang tidak bersifat prinsipil. Pelaksanaan fungsi ini berdasarkan rasa percaya di mana harus memberikan kepercayaan dan seseorang yang telah dipercaya juga harus hati-hati serta teliti dalam menetapkan keputusan sehingga semua hal yang dirasa belum jelas bisa dikonsultasikan terlebih dahulu.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian paling efektif dilakukan dengan pengawasan atau kontrol. Pengawasan yang dilakukan saat kegiatan berlangsung yang bersifat untuk mencegah kekeliruan, kesalahan dan juga penyimpangan dalam menjalankan pekerjaan. Namun fungsi ini kegiatannya tidak semata-mata hanya kegiatan mengontrol dan pengawasan saja tetapi juga dapat ditunjukkan melalui bimbingan kerja, seperti memberi penjelasan dan contoh dalam bekerja serta latihan di lingkungan kerja lain.

6) Fungsi Keteladanan

Keteladanan seorang pemimpin memiliki energi positif yang menjadi salah satu point kuat dalam manajemen kepemimpinan. Keteladanan merupakan keseluruhan tingkah laku pemimpin yang dapat ditiru oleh para anggota organisasi. Keteladanan bukan janji-

janji manis dan hanya omong kosong namun bukti dari perilaku pemimpin yang ditunjukkan setiap hari.

Seorang pemimpin secara personal harus dituntut menjadi teladan dan patuh dalam menjalankan disiplin waktu, kerja, semangat kerja, moral, tanggung jawab, loyalitas, dedikasi, kecermatan serta ketelitian dan lain sebagainya. Sedangkan dalam agama Islam seorang pemimpin harus diteladani dari segi keimanannya yang biasanya tercermin dari ibadahnya sehari-hari, bagaimana cara bergaul dalam menghadapi serta memperlakukan orang lain, kesabaran serta yang lainnya.

d. Tipologi Kepemimpinan

Menurut Sondang P.Siagian (2003) menyebutkan terdapat lima tipe Kepemimpinan:

1) Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis akan menerapkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh bawahannya sebagai perwujudan kesediaan bawahan terhadapnya, kedisiplinan dalam hal ini didasari pada rasa ketakutan bukan kesetiaan. Ego yang besar akan menumbuhkan dan mengembangkan persepsi bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya oleh karena itu organisasi seperti milik pribadi yang dapat diperlakukan sekehendak hatinya seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi serta ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing.

Berangkat dari persepsinya seorang pemimpin otokratis akan cenderung berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Menurutnya segala sesuatu akan dinilai benar apabila tindakannya mempermudah tercapainya suatu tujuan dan semua hal yang menjadi penghalang akan dianggap tidak baik dan akan disingkirkan bahkan dengan tindakan kekerasan. Pemimpin

ini menggunakan perintah yang diperkuat dengan adanya sanksi, dan disiplin merupakan hal yang terpenting.

2) Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin ini terdapat di lingkungan masyarakat yang agraris, popularitas pemimpin paternalistik ada beberapa faktor, seperti kekuatan ikatan primordial, *extended family system*, peran adat istiadat yang kuat dalam kehidupan bermasyarakat, masih adanya hubungan pribadi yang intim antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lain. Seorang pemimpin paternalistik tentang perannya terhadap kehidupan organisasi diwarnai dengan harapan bawahan kepadanya. Harapan itu biasanya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai sosok yang memiliki sifat melindungi dan yang dapat dijadikan tempat bertanya untuk mendapatkan petunjuk.

Pada tipe ini para bawahan mengharapkan seorang pemimpin yang memiliki sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan para bawahannya. Dan sebaliknya pemimpin paternalistik mengharapkan bahwa kehadirannya merupakan legitimasi atas kepemimpinannya. Yang di mana berarti penerimaan atas perannya yang dominan dalam kehidupan organisasional mendapatkan rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan oleh para anggota kepadanya.

3) Tipe Karismatik

Kepemimpinan karismatik berdasarkan pada kriteria persepsi, nilai yang dianut, sikap perilaku serta gaya kepemimpinan. Kepemimpinan ini memiliki karakteristik yang khas dengan daya tariknya yang memikat sehingga mampu dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Pemimpin seolah-olah memiliki kekuatan gaib, penampilan fisik, usia, tahta serta jumlah harta, dalam tipe ini tidak menjadi ukuran yang berlaku secara

umum untuk dinyatakan sebagai pemimpin yang karismatik. biasanya pemimpin karismatik disegani karena keistimewaan kepribadiannya, sifat dan perilaku yang tidak dimiliki orang lain pada umumnya namun pemimpin karismatik memilikinya.

4) Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin tipe ini melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas”. Dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah dewasa dan mengetahui untuk bisa taat kepada peraturan perusahaan yang berlaku, seorang pemimpin *laissez faire* cenderung berperan pasif serta membiarkan organisasi berjalan sesuai temponya tanpa seorang pemimpin mencampuri bagaimana organisasi harus berjalan dan bergerak. Nilai yang dianut dalam menyelenggarakan beberapa fungsi kepemimpinan bertolak pada filsafat hidup, di mana manusia pada dasarnya mempunyai rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, memiliki rasa kesetiaan kepada sesama anggota organisasi, taat kepada norma-norma serta peraturan yang telah disepakati bersama, serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diembannya.

Sikap seorang pemimpin tipe *laissez faire* dalam memimpin para bawahannya biasanya dengan sikap permisif. Artinya anggota organisasi dapat bertindak sesuai dengan keyakinan dan hatinuraninya asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan yang memiliki kecenderungan perilaku yang selalu memperhatikan hubungan antar personal yang dapat membimbing kelompoknya dengan dibarengi perhatian yang tinggi terhadap produktivitas kelompok. Kekuatan dari kepemimpinan ini bukan terdapat pada individu pemimpin, melainkan terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok yang meliputi

pemimpin dan yang dipimpin. Seorang pemimpin demokratis memiliki sifat sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya bertitik tolak pada pendapat yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha dalam menyinkronkan kepentingan serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- c) Dapat menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahannya.
- d) Selalu bekerja sama dalam pencapaian tujuan.
- e) Memberikan kebebasan kepada bawahannya namun tetap selalu membimbingnya.
- f) Kepemimpinan demokratis dianggap paling ideal dan paling baik karena selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, selalu mengusahakan agar bawahannya bisa lebih sukses dari pada dirinya.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Perusahaan biasanya menggunakan kinerja karyawan sebagai standar ketika mengevaluasi tenaga kerja mereka. Karyawan yang kinerjanya sesuai dengan standar atau bahkan lebih baik dari itu akan diakui dengan pemberian penghargaan dan sebaliknya mereka yang tidak memenuhi standar kinerja maka akan mendapatkan konsekuensi. Menurut Nawawi (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik. Selain itu Pusparani (2021), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya yang didasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman serta waktu.

Bernardi, 2001 (dalam Sudarmanto 2009), menjelaskan dalam konteks hasil kinerja karyawan memiliki pengertian yaitu catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan selama periode tertentu. Dalam konteks

perilaku, Murpy (1990) (dalam Permatasari, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja. Waldman (1994), kinerja merupakan suatu tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi yang secara aktual orang kerjakan serta dapat diobservasikan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Sebagaimana dinyatakan dalam Mangkunegara (2012), tujuan pengevaluasian kinerja sebagai berikut:

- 1) Mengingatkan komunikasi karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mendokumentasikan dan mengakui kinerja karyawan untuk membangkitkan keinginan mereka untuk bekerja lebih baik atau setidaknya mempertahankan pencapaian sebelumnya.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk bisa menyampaikan aspirasinya serta meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang sedang diembannya.
- 4) Merumuskan kembali tujuan masa depan untuk memastikan bahwa tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan potensinya.
- 5) Menelaah rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan persyaratan pelatihan, khususnya rencana pendidikan, dan jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah menyetujui rencana tersebut.

c. Kontribusi Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) menyampaikan bahwa seberapa banyak kinerja karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi diantaranya termasuk:

1) Kuantitas keluaran

Jumlah keluar yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya

2) Kualitas keluaran

Kualitas yang lebih mengutamakan kualitas produksi dibanding jumlah output.

3) Jangka waktu keluaran

Ketetapan waktu dalam menghasilkan suatu barang. Karyawan dapat dikatakan kinerjanya baik jika karyawan bisa mempersingkat waktu proses produksi namun masih sesuai dengan standar.

4) Tingkat kehadiran di tempat kerja

Kehadiran karyawan biasanya sudah diberitahukan ketika pertama kali karyawan bergabung dengan perusahaan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang telah ditetapkan maka karyawan tidak bisa memberikan kontribusi secara optimal terhadap perusahaan

5) Kerja sama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena kerja sama yang baik antar karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

d. Pengukuran Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2014) terdapat 6 aspek pengukuran kinerja:

- 1) Hasil Kerja, meliputi kuantitas, kualitas keluaran serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan akan tugas-tugas pekerjaan yang akan memiliki pengaruh terhadap hasil kerja.
- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan terutama dalam hal pemecahan masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental, kapasitas dan kecepatan dalam memahami arahan kerja dan bisa menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang telah ditetapkan.
- 5) Sikap, tingkat keoptimisan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu, tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran.

e. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1) Suasana kerja

Setiap pekerjaan memiliki suasana yang berbeda tergantung dari jenis organisasinya. Begitu juga dengan pekerjaan yang sama akan

berbeda-beda bagi setiap pegawai karena hal ini bersangkutan dengan perasaan si pegawai. Suasana kerja akan menyenangkan apabila pekerjaan tersebut cocok dengan selera atau perasaan seseorang, dan biasanya ada banyak faktor yang membuat perasaan seseorang merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaannya yaitu: terjaminnya rasa aman, merasa ketenangan pada saat bekerja, tidak ada konflik antar pegawai dan pemimpin, keselamatan terjamin.

2) Tempat Kerja

Tempat kerja dibagi menjadi dua yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan; lingkungan fisik seperti, gedung tempat bekerja, halaman serta tempat parkir. Sedangkan lingkungan sosial misalnya hubungan antara karyawan dan karyawan serta hubungan antara pemimpin dengan karyawan. dan bagaimana jarak antara kantor dan rumah apakah tempat pekerjaan mudah dijangkau dari tempat tinggal pegawai. Karena hal ini dapat mempengaruhi efisien serta keefektifan pekerjaan.

3) Gaya kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh gaya pemimpin di tempat tersebut. Gaya kepemimpinan di tempat kerja tersebut akan dirasakan secara langsung oleh para pegawai. Hubungan antara pemimpin dan para pegawai dapat mempengaruhi cara sikap seseorang karyawan dalam bekerja. Hubungan yang harmonis membuat seorang karyawan akan cenderung bekerja dengan cara yang lebih baik. Seorang karyawan mengharapkan dihormati serta dihargai oleh pemimpinnya.

4) Kompensasi

Seseorang melakukan pekerjaan diantaranya untuk mendapatkan gaji atau penghasilan. Dessler (1998), mendefinisikan kompensasi yaitu segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan. Terdapat dua komponen; pembayaran

keuangan secara langsung (gaji, komisi, insentif dan bonus) dan pembayaran uang secara tidak langsung (asuransi dan uang liburan).

5) Status pekerjaan

Kedudukan suatu pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dan dinilai oleh masyarakat di sekitarnya. Ada masyarakat yang beranggapan bahwa suatu pekerjaan adalah amanah yang diberikan kepada pegawai di mana harus dijalani dan diselesaikan. Ada juga masyarakat yang beranggapan bahwa seseorang memasuki jenis pekerjaan yang tidak dianggap hina oleh masyarakat di mana orang itu berada. Dengan memiliki status pekerjaan yang terhormat akan cenderung merasa bangga dan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin, karena mereka merasa puas dan percaya diri atas status yang didapatkannya.

6) Prestasi yang dicapai

Kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor seseorang termotivasi kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk bisa berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya melainkan terdapat pada faktor-faktor lain misalnya pada imbalan yang didapat. Namun untuk pegawai negeri ada penilaian prestasi yang digunakan yaitu DP3 (daftar penilaian pekerjaan) yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, ketaatan, kejujuran, prakarsa serta kepemimpinan.

7) Usia dan Pengalaman Kerja

Semakin matang usia seseorang biasanya akan memiliki pengalaman kerja yang semakin banyak dan tingkat kepuasan kerjanya juga biasanya semakin tinggi hal ini disebabkan karena beberapa hal: semakin sulitnya memulai karier baru di tempat lain, memiliki sikap yang dewasa mengenai tujuan hidup, keinginan, harapan serta cita-cita, sumber penghasilan yang relatif terjamin, gaya hidup yang sudah mapan serta adanya ikatan tali persahabatan dengan rekan-rekan yang ada dalam organisasi. Dan sebaliknya biasanya bagi

karyawan yang lebih muda usianya, keinginan pindah itu masih besar dan cenderung kurang terpuaskan kinerjanya.

8) Promosi Jabatan

Ketika seseorang melihat terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya. Ini akan mendorong seseorang merencanakan kariernya dan memulai mengambil langkah-langkah yang diperlukannya untuk kenaikan jabatan. seperti mengikuti pelatihan dan pendidikan tambahan sesuai jabatan yang ingin didapatkan sehingga peluang untuk mendapatkan semakin besar.

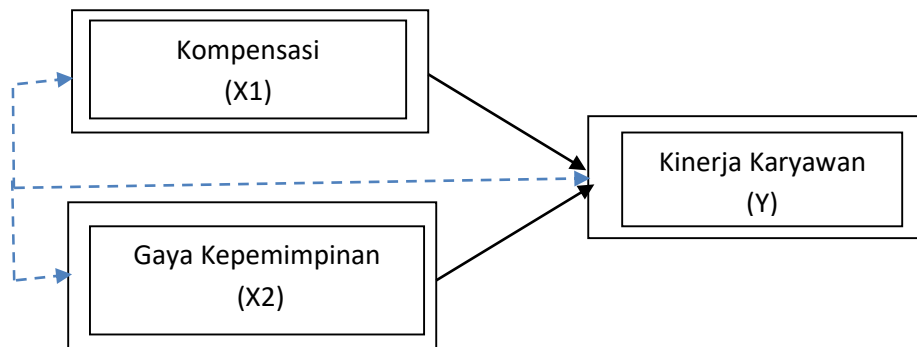
9) Hubungan Personalia

Kerja sama dari setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan itu mutlak diperlukan karena tanpa adanya kerja sama yang baik mustahil suatu tujuan dalam organisasi dapat tercapai dan suatu pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan seperti semula. Hubungan antar personalia bisa berupa memberikan instruksi lisan, konsultasi dan yang lainnya. Sedangkan untuk hubungan kelompok seperti rapat, diskusi, *briefing* dan sejenisnya. Agar komunikasi dapat berjalan baik antar karyawan maka terdapat hal-hal yang harus diperhatikan yaitu aspek tingkah laku dan teknik komunikasi, (Arifin,2010).

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada uraian maka kerangka pemikiran digunakan pada penelitian ini tentang pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan:

Bagan 2. 1 Kerangka berpikir



Rumusan hipotesis

Hipotesis penelitian adalah kesimpulan sementara sebelum dibuktikannya sebuah penelitian, dan kesimpulan tersebut diperkuat oleh jurnal serta hasil penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas imbal jasa yang telah mereka berikan terhadap pekerjaannya. Sesuatu yang mereka berikan merupakan hal yang berharga menurut mereka seperti tenaga maupun pengetahuan yang ada pada dirinya. Sesuatu yang berharga berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan untuk dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Hasil penelitian yang diperoleh Gravi Desly Pongajouw (2015), menyimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan tingkat keeratan yang kuat, sehingga pada hipotesis ini diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki dan diperlihatkan oleh atasan yang dijadikan sebagai ciri khasnya untuk memotivasi karyawan dalam meraih tujuan-tujuan organisasi (Mulyadi,2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ridzaldi Pratama (2018) diketahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dari uraian tersebut diperoleh hipotesis:

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

Dalam hal ini mengukur hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_a : Kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Landasan Teologis

Dalam Al-quran terdapat beberapa ayat yang memiliki makna sepadan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dalam Islam manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan Allah Swt yang di mana merupakan sebagai bagian dari bauran dari salah satu konsep Islam yang rahmatan lil'alam. Allah Swt telah memerintah manusia untuk bekerja sebagai salah satu bentuk nyata dalam memakmurkan bumi, sebagaimana firmanNya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسُرُدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”. (QS.At Taubah [9]: 105).

Dalam ayat tersebut dapat diartikan bahwa Allah swt memerintah umatnya agar bekerja. Bekerja merupakan hak Allah dan merupakan salah satu cara mendekatkan diri kepadanya. Pekerjaan yang baik akan mendapatkan dampak yang positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia dan akhirat. Dan pekerjaan yang buruk akan mendapatkan dampak negatif atau mudarat yang akan mendapatkan ancaman dunia dan akhirat

Dalam Al-quran tidak hanya membahas tentang melakukan pekerjaan dengan baik saja namun membahas juga mengenai kompensasi atau balas jasa, yang di mana merupakan hasil dari pekerjaan yang diperoleh dari pemberi pekerjaan. Di Indonesia balas jasa atau kompensasi gaji, upah, insentif, *benefit*, tunjangan dan lain sebagainya. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara tepat oleh perusahaan karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan *pay dissatisfaction* atau perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterima.

Terdapat surat Al-quran dan Hadis yang berhubungan dengan kompensasi atau imbalan atas pekerjaan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Saw, bersabda:

عَنْ عَبْدِاللّٰهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللّٰهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اَعْطُوا الْاَجْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَّحْفَ عَرْفُهُ

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah kerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).

Dapat disimpulkan bahwa jerih payah setiap pekerjaan sangatlah dihargai sehingga agama Islam menentukan ketentuan upah dalam setiap kesepakatan kerja. Islam menekankan bagi setiap pengusaha yang memiliki pekerja agar segera membayar upah sesuai dengan jumlah waktu dan pekerjaan yang dikerjakannya, perusahaan dituntut untuk menyejahterakan pegawainya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, karena data diambil dari hasil pengamatan lapangan di KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto. Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan post positivisme paradigma pada pengembangan sains (seperti berpikir tentang sebab dan akibat, hipotesis, pertanyaan, serta menggunakan pengukuran pengamatan, dan teori pengujian), dan strategi yang digunakan seperti eksperimen dan survei yang membutuhkan data statistik (Hermawan, 2019).

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto, Dusun II, Pasir Kidul, Kec. Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 7 bulan terhitung sejak bulan Mei 2022 s/d November 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah setiap objek yang terpilih atau keseluruhan ciri yang dipelajari. Apabila seseorang akan meneliti semua variabel yang ada di dalam penelitian, maka penelitian yang digunakan merupakan penelitian

populasi (Arikunto, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

2. Sampel

Sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh karena jumlah sampel yang tidak besar dan populasi yang jumlahnya masih relatif kecil. Teknik sampling jenuh atau dengan istilah lain disebut dengan sensus di mana jumlah populasinya kurang dari 30 orang dan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam peneliti ini semua anggota populasi *non* pemimpin KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto yang berjumlah 21 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Menurut Silaen (2018) variabel penelitian adalah sifat karakteristik dan kejadian yang dapat menunjukkan sesuatu untuk bisa diamati dan dinilai serta memiliki nilai yang beragam atau bervariasi. Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas disebut variabel terikat (Sugiyono, 2019). Variabel terikat dipengaruhi variabel bebas yang nantinya akan menjadi akibat di dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen, yaitu:

b. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian disebut dengan variabel independen. Variabel independennya (X) adalah kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2).

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan bagian dari variabel-variabel yang dapat diukur dan indikator ini yang akan dijadikan dalam item-item pertanyaan kuesioner.

Table 3.1 indikator penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Insentif	(Badriyah, 2015)
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas 2. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 3. Sikap-sikap hubungan manusiawi 4. Memiliki pengaruh yang kuat 5. Memiliki pola hubungan yang baik 6. Mampu berinteraksi 7. Mampu memberdayakan	(Handoko, 2003)
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin Waktu	(Edi Sutrisno, 2014)

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang berbeda yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh responden yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Sumber data primer menurut Sugiyono (2016), adalah yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Melalui kerja lapangan, observasi langsung, dan wawancara dengan subjek penelitian sumber data ini dikumpulkan.

Hasil wawancara merupakan informasi data yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang akan menjadi data primer seperti contoh data informan, hasil observasi lapangan dan catatan temuan wawancara. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto data primer dikumpulkan dengan cara survei, pengisian kuesioner dan angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang lebih dulu dikumpulkan oleh orang atau organisasi di luar dari penelitian itu sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu merupakan data asli. Menurut Sugiono (2016) menjelaskan data sekunder adalah kategori informasi yang secara tidak langsung menawarkan informasi kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau lewat dokumen lain. Sumber data primer memerlukan informasi tambahan dari sumber data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan dokumen-dokumen Kasus KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu usaha dasar dalam mengumpulkan data secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto,2013). Pada penelitian ini terdapat beberapa metode pengumpulan data.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang cukup efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur (Sugiono, 2016). Kuesioner merupakan pertanyaan tertulis yang dibuat peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk tanggapan atau jawaban yang telah diberikan para responden. Pertanyaan yang diajukan yaitu jenis pertanyaan yang berskala. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert*, dipergunakan untuk mengukur persepsi orang, sikap, serta pendapat seseorang terhadap suatu hal atau fenomena tertentu. Menurut Sofyan Siregar dalam penyebaran angket penulis memperoleh data langsung dari responden yang berupa karyawan dari KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

Dalam skala *likert* terdapat dua pernyataan yaitu positif dengan skor 5,4,3,2 dan 1 dan juga negatif dengan skor 1,2,3,4, dan 5. Pernyataan dibagi menjadi lima kategori penelitian yaitu:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis yang berlandaskan pada masalah, tujuan serta hipotesis penelitian. Wawancara merupakan bentuk komunikasi verbal, dengan melakukan percakapan dengan tujuan memperoleh informasi (Sugiyono, 2018). Pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung seperti memberikan pertanyaan yang dapat dijawab pada lain waktu. Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk

menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam terkait yang akan diteliti.

G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiono, 2018). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan komputer yaitu SPSS (*Statistical package For the Social Science*) 21. SPSS merupakan software computer yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola data statistik.

1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan teknik yang menunjukan tingkat kevalidan sebuah instrument. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2013). Tingkat validitas ditentukan oleh tabel pearson. Menurut Imam Ghazali (2016), jika angka dalam tabel pearson lebih dari 0,3 maka dikatakan valid.

Pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi product momen dari pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah subjek

$\sum XY$: Jumlah hasil kali nilai X dan Y

$\sum X$: Jumlah nilai X

$\sum Y$: Jumlah nilai Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y

Dengan nilai signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ maka kriteria pengujiannya yaitu:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji serta mengetahui tingkat konsistensi pada data temuan. Suatu data dinyatakan reliable jika dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2018). Pengukuran dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*. Jika hasil penelitian yang dilakukan secara berulang hasilnya relatif sama maka pengukuran tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Kriteria sebuah penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dinyatakan koefisien jika $r > 0,6$ (Ahmad Tanzeh, 2009) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} : Reliabilitas instrument

K : Jumlah pertanyaan

at^2 : Varians total

$\sum ab^2$: Jumlah Varians butir

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan suatu regresi berdasarkan asumsi klasik

untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir aktualnya. Tujuan pengujian ini untuk memastikan bahwa hasil persamaan regresi dapat dihitung secara konsisten dan akurat. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada suatu model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki kontribusi normal dan tidak normal seperti yang dikemukakan oleh (Imam Ghazali, 2016). Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. Rumus uji normalitas sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 : Nilai X^2

O_i : Nilai observasi

E_i : Nilai harapan/expected

Uji normalitas pada regresi menggunakan beberapa metode diantaranya adalah metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji normalitas pada masing-masing variabel dan metode *Normal Probability Plots*. Suatu variabel dinyatakan berdistribusi normal dengan kriteria:

- 1) Nilai variabel > taraf signifikan 5% atau 0,05 maka distribusi dinyatakan normal.
- 2) Nilai variabel < taraf signifikan atau 0,05 maka dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2016), pengujian ini dilakukan untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dengan model regresi. Dan suatu model dinyatakan baik jika seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas

adalah keadaan di mana dua variabel bebas atau lebih pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

Untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinearitas dengan cara melihat nilai korelasi dan VIF. Masalah Multikolinearitas akan semakin mendekati jika nilai korelasinya semakin kecil dan nilai VIFnya semakin besar. Dan tidak terjadi Multikolinearitas Jika korelasinya $> 0,1$ dan VIF < 10 (Ma'sumah, 2019).

c. Uji Heteroskedastisitas

Penguji ini menunjukkan ketika ketidaksamaan varian, yang dihasilkan dari model regresi residual terjadi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terjadi perbedaan antara variance residual satu dengan pengamatan yang lain dalam model regresi (Imam Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah yang disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Dasar keputusan tentang pengambilan uji Heteroskedastisitas didasarkan kepada prinsip bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika nilai signifikan $> 0,05$. Namun heteroskedastisitas akan terjadi jika nilai signifikan kurang dari ($<$) $0,05$.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu alat untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan adalah hubungan antar variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen). Rumus persamaan regresi linier berganda (Supriyanto dkk, 2013).

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefesien regresi masing-masing variabel

- X_1 : Kompensasi
 X_2 : Gaya kepemimpinan
 ε : Error

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang di mana akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis nilai koefisien regresi dan mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh atau tidak pada variabel dependennya. Kriteria pengujian hipotesis diterima yaitu jika t hitung $>$ t table dan $\text{sig} \leq 0,05$ (Hasan,2004). Langkah-langkah pengujiannya:

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3) Menentukan tingkat kepercayaan (taraf nyata) yang dipilih, pada penelitian ini digunakan 5%.

4) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika nilai signifikansi $>$ 0,05.

H_0 ditolak jika nilai signifikansi \leq 0,05.

b. Uji F (Simultan)

Uji Anova dan uji Simultan merupakan nama lain dari Uji F (Ma'sumah 2019). Uji F digunakan untuk menunjukkan bagaimana semua variabel independen bekerja sama dalam mempengaruhi variabel

dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kriteria pengujian hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{table}$ dan $\text{sig} \leq 0,05$ (Suliyanto,2006).

Langkah-langkah pengujian:

1) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$

Artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3) Menentukan tingkat taraf nyata (kepercayaan) yang dipilih, dalam penelitian ini digunakan 5%

4) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$.

H_0 ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$.

c. Koefesien determinasi (R^2)

Menurut Ma'sumah (2019) untuk menentukan hasil R dinyatakan jika R^2 mendekati 1 maka hubungan tersebut akan dianggap kuat dan sebaliknya, jika nilai mendekati 0 maka hubungan dianggap semakin lemah. Alternatif lain telah dibuat oleh Ahli ekonometrika agar tidak menjadi fungsi dari variabel bebas. Sebagai alternatif menggunakan rumus R^2 yang disesuaikan (adjusted R^2):

$$R^2 = \frac{(\sum e_i^2)/(n-k)}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2 / (n-1)}$$

Dimana:

k : jumlah parameter

n : jumlah observasi

Terminologi koefisien determinasi disesuaikan dengan derajat kebebasan (df) dimana $\sum e_1^2$ memiliki df sebesar n-k sedangkan $\sum (Y_1 - Y)^2$ dengan df sebesar n-1.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto.

KSPPS BMT Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto atau BMT Syirkah Muawanah NU Kramat didirikan pada awal tahun 2001. berawal dari pelaksanaan istigasah yang diselenggarakan dengan tujuan awal untuk mendapatkan sumber pendanaan yang dirancang untuk membiayai seluruh kegiatan MWC NU Kecamatan Kramat Tegal. Dengan saat ini alamat Jln. Garuda no.127 Desa Bongkok, kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal sebagai kantor pusat. Pendirian koperasi akhirnya disetujui setelah melakukan beberapa pertemuan dengan pengurus ranting. Dan koperasi Simpan Pinjam Syirkah Kramat telah memiliki izin terpadu dengan nomor 503/BH/94,3/II/2006 tentang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.

Salah satu program NU Cabang Tegal yaitu mendirikan BMT di setiap MWC, sehingga mengubah nama koperasi sebelumnya menjadi BMT dengan tetap mempertahankan status hukumnya sebagai koperasi. Pengurus ranting struktural mengumumkan pada April 2001 bahwa mereka tidak dapat menyetorkan dana pokok untuk digunakan sebagai modal awal BMT. Untuk membantu mendirikan BMT, akhirnya anggota ranting mencari nahdiyin dari luar cabang. Rapat kesiapan anggota untuk menyetorkan simpanan Pokok diadakan pada tanggal 11 dan 18 Mei 2001. Hanya 22 dari 28 peserta yang mampu menyetor simpanan pokok. Sehingga terkumpul simpanan sebesar Rp. 8.000.000.

Wilayah operasional BMT Syirkah Muawanah Kramat mengalami perkembangan yang semula hanya satu wilayah yaitu pasar kamantram sekarang telah menjangkau seratus enam belas wilayah di kabupaten tegal, kota tegal, Kabupaten Brebes, Kabupaten Pemasang, Kebumen dan

Banyumas. Rapat formatur pemilihan pengurus BMT Syirkah Muawanah Nu telah dilaksanakan pada tanggal 22 Mei 2001 di kediaman H. Soderin Padaharja. Hasil yang telah dipilih adalah sebagai berikut:

Pengurus Utama : Akhmad Zubaedi, S.E
 Sekretaris : Sulis Setianto, S.E
 Bendahara : Akhmad Efendi ZN, S.E
 Pembantu Bendahara : Drs. Solikhudin Hafsy
 Pengawas Syariah : KH. Fathoni, BA

H. Ibrohim Nur

H. Soderin

Akhmad Munawar, Bsc

Pengawasan Manajemen : H.M. Yasin Soerodjo (Ketua)

Akhmad Zaenal (Anggota)

Makrifah, S.E (Anggota)

Untuk kantor cabang Purwokerto yang berdiri sejak tahun 2010 berlokasi di wilayah Pangebatan Karang Lewas tepatnya di Dusun II Pasir Kidul Kec Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas. Dengan menempatkan nasabah potensial di pasar-pasar terdekat yaitu pasar Karang Lewas, Pasar Cermani, pasar Larangan, pasar Manis, pasar Rempoah, pasar Ajibarang 1, Ajibarang 2, pasar Wage 1, pasar Wage 2, pasar Banyumas, pasar Sokaraja, dan pasar Sokawera. Awal Desember 2012, KSPPS Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto dikembangkan. Sejak saat itu, jangkauan pasar ditingkatkan dengan membuka kantor pendukung di daerah jatilawang.

Pengurus kantor KSPPS Syirkah Muawanah Nu Kramat

- 1) Kepala Kantor : Qusmusyubaniaji S.E
- 2) Adm Pembukuan : Leli Isnaeni S.E
- 3) Kasir : Isna Mar'attussolihah
- 4) Supervisi : Indra Febrianto

Andri Setiawan

RA Niken Candrawati S.H

5) Marketing : Meleni Cahyani
 Arbaatun Imtiana
 Rena Septiani
 Ari Sulistiyato
 Sulasti
 Khoirul Khotib
 Febri Afnaeni
 Kartika Wati
 Roichoh Ainun
 Cahya Nur Hayati
 Laeni Latifah
 Sumarsono
 Refallia Vazza Arindita
 Cut Meilinda

6) Cleaning Service : Nur Qodir

2. Visi dan Misi KSPPS SM Kramat

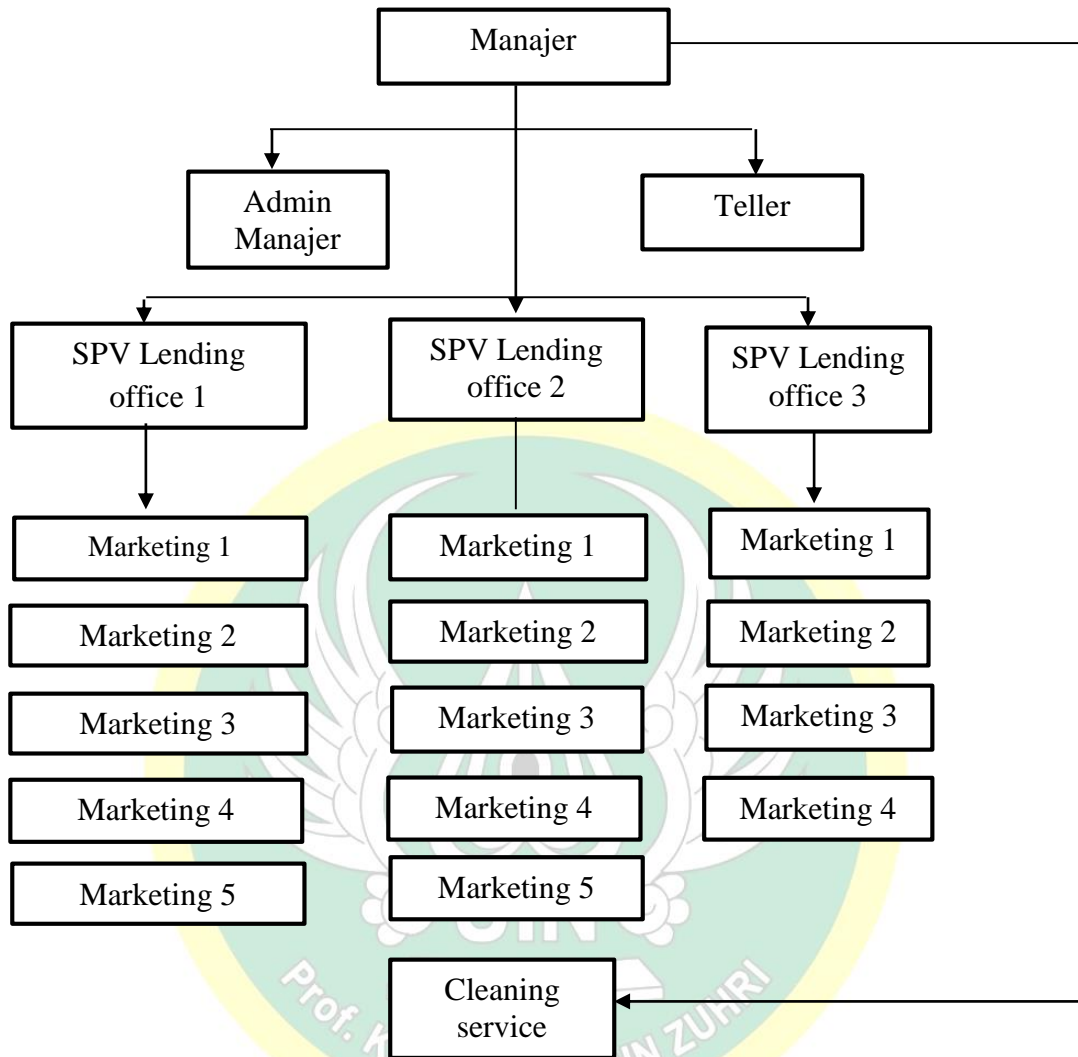
a. Visi : Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang menumbuhkan kembangkan ekonomi umat yang mandiri dan profesional.

b. Misi :

- 1) Menjadikan BMT sebagai contoh dalam bisnis keuangan syariah.
- 2) Memberdayakan ekonomi umat secara profesional.
- 3) Menjadi jembatan para aghniya dan pedagang kecil.
- 4) Memberikan gairah usaha bagi pedagang kecil dan menengah.
- 5) Menjadi penguat ekonomi yang mandiri.

3. Struktur Organisasi KSPPS Syirkah Muawanah NU Kramat cabang Purwokerto (Sumber KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto).

bagan 4. 1 Struktur pengelolaan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto



Seluruh kegiatan yang dirancang oleh manajemen dan dilaksanakan oleh bawahan untuk meminimalkan terjadinya resiko yang besar, melindungi harta perusahaan, meningkatkan sumber daya perusahaan, menjamin informasi keuangan yang akurat dan terpercaya, menimbulkan rasa patuh terhadap aturan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan baik internal maupun prosedur eksternal, menjaga serta meningkatkan *efektivitas* serta *efisiensi* perusahaan.

a. *Manager*

Manager bertanggung jawab untuk mengawasi atas berjalannya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, memperkenalkan produk bank sesuai dengan syariah Islam terhadap nasabah dengan layanan yang bagus sehingga memungkinkan untuk memperoleh laba yang sesuai dengan tetap memperhatikan kelancaran serta keamanan asset bank, menciptakan produk baru yang sesuai dengan syariat Islam.

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan pengawasan, pembinaan dan memberikan pengarahan kepada staff dibawahnya.
 - 2) Membawahi langsung staff sebagai marketing.
 - 3) Melaksanakan tugas serta tanggung jawab atas laporan bulanan dan berkala yang disampaikan kepada direksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 4) Mengusahakan dan menjaga tercapainya laba yang ditargetkan oleh bank.
 - 5) Mengikuti perkembangan perkembangan perbankan yang berhubungan dengan kegiatan pemasaran dan selalu memperhatikan situasi pasar untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangannya.
- b. Admin Manajer
- 1) Tugas pokok
 - a) Menerima berkas permohonan pembiayaan yang telah disetujui dan siap untuk direalisasikan.
 - b) Melakukan pengecekan berkas-berkas pembiayaan yang telah disetujui dan siap direalisasikan.
 - c) Memproses pencairan pembiayaan yang telah disetujui.
 - d) Menyimpan dan bertanggung jawab atas keamanan berkas-berkas pembiayaan yang telah direalisasikan
 - e) Pelaksanaan pendebitan rekening tabungan yang dimiliki nasabah guna melakukan mutasi PYD.

- f) Melakukan perhitungan setoran pinjaman dengan teliti dan jelas.
- g) Memahami semua kode rekening khususnya yang dikelola baik yang berhubungan dengan pinjaman maupun bukan.
- h) Menyimpan kartu-kartu pengawasan pembiayaan sebagai kontrol angsuran.
- i) Memberikan catatan sebagai bentuk kontrol marketing terkait jatuh tempo, tunggakan angsuran, nasabah bermasalah dan masalah-masalah yang lainnya yang berhubungan dengan marketing.
- j) Melakukan administrasi pembiayaan berupa file pembiayaan, surat menyurat, kartu pengawas pembiayaan, kontrol dan laporan

2) Tanggung Jawab

- a) Menyimpan administrasi pencairan pembiayaan.
- b) Pengarsipan berkas pembiayaan.
- c) Pengarsipan jaminan pembiayaan.
- d) Pengadministrasian serta pelunasan pembiayaan.
- e) Penyimpanan dan kontrol terhadap vocher.
- f) Pembuatan laporan pembiayaan.
- g) Membuat surat peringatan kepada mitra yang akan dan telah jatuh tempo.
- h) Bertanggung jawab terhadap manager operasional.

3) Wewenang

- a) Memotong biaya administrasi bagi tabungan yang tidak bermutasi 6 bulan (sesuai dengan kebijakan).
- b) Menutup rekening secara otomatis untuk rekening yang saldonya dibawah saldo minimum.
- c) Malakukan pemindah bukuan untuk kasus-kasus tertentu yang telah ada kebijakannya.

c. Supervision (*account office*)

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mensupervisi Kolektor dan Marketing.
- 2) Membuat *Job Description* untuk kolektor dan marketing.

- 3) Bertanggung jawab atas hasil kerja kolektor dan marketing.
 - 4) Memberikan motivasi kerja kepada staff kolektor dan marketing.
 - 5) Memberikan *briefing* kepada kolektor dan marketing.
 - 6) Membuat jadwal kerja yang berhubungan dengan penyaluran dana.
 - 7) Membuat rencana pekerjaan harian, mingguan, bulanan serta tahunan.
- d. Kolektor dan Marketing

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Mencapai target yang diberikan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas penyaluran dana yang sehat dengan meningkatkan portofolio.
- 4) Mengunjungi nasabah atau calon nasabah untuk menjelaskan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh nasabah atau calon nasabah.
- 5) Melakukan *solicit* kepada calon nasabah perorangan.
- 6) Melakukan *solicit* kepada instansi.
- 7) Mengadakan pemeriksaan analisa atas permohonan pembiayaan yang diajukan.
- 8) Menerima surat permohonan pembiayaan (SPP) dari nasabah.
- 9) Mengadakan kunjungan untuk pemeriksaan atas permohonan pembiayaan.
- 10) Mengadakan analisa atas permohonan pembiayaan.
- 11) Melakukan penilaian tentang tingkat kesehatan usaha calon nasabah (mitra usaha).
- 12) Mengajukan rekomendasi kepada komite pembiayaan.
- 13) Mengadakan pemantauan dan pembiayaan atas pembiayaan yang telah disalurkan.
- 14) Melaksanakan penagihan rutin kepada nasabah menunggak.

e. *Cleaning service*

Tugas dan tanggung jawab :

1. Membersihkan ruangan dan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana.
2. Membersihkan halaman parkir, *driveway*, *walkway*.
3. Membersihkan papan nama perusahaan atau instansi, dan lain-lain sesuai kebutuhan. (Dokumentasi,2019).

B. Karakteristik jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan kepada karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto

Penelitian ini dilakukan kepada 21 orang responden yang dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto. Berdasarkan data yang telah terkumpulkan responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga responden dapat disatukan sesuai dengan kelompok-kelompok tertentu. Berikut merupakan tabel distribusi responden.

Tabel 4.2 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	7	33,3%
2	Perempuan	14	66,7%
	Jumlah	21	100%

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan keterangan tabel diketahui bahwa responden karyawan yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 33,3% berjenis kelamin laki-laki dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 66,7%. Ini menjelaskan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto adalah perempuan dengan jumlah 14 orang dengan persentase 66,7%.

Tabel 4.2 2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA/Sederajat	15	71,4%
2	Sarjana	5	23,8%
3	Lainnya	1	4,8%
	Jumlah	21	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan keterangan table tersebut dapat diketahui tentang pendidikan terakhir responden karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto, hasilnya menunjukkan bahwa paling banyak pendidikan akhir dari responden yaitu SMA/Sederajat dengan jumlah 71,4% dan pendidikan lainnya hanya 4,8%. Untuk pendidikan sarjana berjumlah 5 orang atau 23,8%.

Tabel 4.2 3 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	11	52,3%
2	31-40 Tahun	6	28,7%
3	41-50 Tahun	4	19%
	Jumlah	21	100%

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat dijelaskan mengenai usia responden karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto yaitu responden paling banyak berusia 21-30 tahun sebesar 52,3%, kemudian pada usia 31-40 tahun sebanyak 28,7% sedangkan responden pada usia 41-50 adalah yang paling sedikit dengan jumlah 6 responden dengan presentase 19%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengetahui seberapa valid suatu item dalam mengukur data yang akan diukur. Suatu data dikatakan valid ketika terdapat korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan antara data tersebut dalam mengungkap sesuatu yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*, uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan nilai signifikansi 5% dari $df = n-2$, n merupakan jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka indikator tersebut dinyatakan valid, namun jika r hitung $<$ r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas menggunakan Teknik Korelasi *Product Moment* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak populasi 21 responden dengan $df = 21 - 2 = 19$ dengan $\alpha = 0,05$. Maka didapatkan $r_{tabel} 0,456$. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,512	0,456	Valid
	X1.2	0,702	0,456	Valid
	X1.3	0,798	0,456	Valid
	X1.4	0,848	0,456	Valid
	X1.5	0,789	0,456	Valid
	X1.6	0,830	0,456	Valid
	X1.7	0,631	0,456	Valid
	X1.8	0,472	0,456	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,839	0,456	Valid
	X2.2	0,830	0,456	Valid
	X2.3	0,877	0,456	Valid
	X2.4	0,818	0,456	Valid
	X2.5	0,797	0,456	Valid
	X2.6	0,653	0,456	Valid
	X2.7	0,668	0,456	Valid
	X2.8	0,880	0,456	Valid
	X2.9	0,796	0,456	Valid
	X2.10	0,693	0,456	Valid
	X2.11	0,839	0,456	Valid
	X2.12	0,727	0,456	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,648	0,456	Valid
	Y2	0,476	0,456	Valid
	Y3	0,703	0,456	Valid
	Y4	0,555	0,456	Valid
	Y5	0,474	0,456	Valid
	Y6	0,617	0,456	Valid
	Y7	0,529	0,456	Valid
	Y8	0,744	0,456	Valid
	Y9	0,506	0,456	Valid
	Y10	0,600	0,456	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS. 2022

Pada hasil output uji validitas diatas menunjukan bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dar r tabel yang artinya pernyataan tersebut menunjukan valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat tingkat konsistensi dan stabilitas suatu data. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua penelitian atau lebih dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama. Pengukuran dalam uji ini menggunakan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan bantuan SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Pengujian ini dilakukan pada dasarnya untuk memastikan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika pengukuran yang dilakukan berkali-kali relatif sama maka pengukuran tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,6$.

a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.2 5 Hasil uji reliabilitas variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Sumber : data yang diolah, 2022

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach's* = 0,847. Karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.2 6 Hasil uji reliabilitas variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	12

Sumber : data yang diolah, 2022

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach's* = 0,941. Karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2 7 Hasil uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Sumber: data yang diolah, 2022

Dari output tersebut dinyatakan hasil nilai *Alpha Cronbach's* = 0,753. Karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan maka instrument tersebut dinyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, uji ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan regresi berdasarkan asumsi klasik, mengukur ketetapan fungsi regresi dalam menaksirkan aktualnya. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel menyimpang dari asumsi klasik. Asumsi klasik yang digunakan:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas residual digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas memiliki kriteria nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05. Pengujian uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada output hasil regresi seperti tabel dibawah ini yang menjelaskan hasil nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. hal ini menyatakan bahwa hasil residual telah terstandarisasi menyebar secara normal

Tabel 4.2 8 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97480723
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.090
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilakukan ketika keadaan di mana dua variabel bebas atau lebih pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dengan regresi. Suatu model dikatakan jika seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Cara untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan korelasi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 korelasi lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Di bawah ini hasil dari uji multikolinearitas yang dapat dilihat dari output hasil regresi

Tabel 4.2 9 hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002		
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table, menunjukan bahwa nilai VIF yaitu 1.000 sedangkan Tolerance-nya 1.000 yang berarti nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari masalah multikolinieritas.

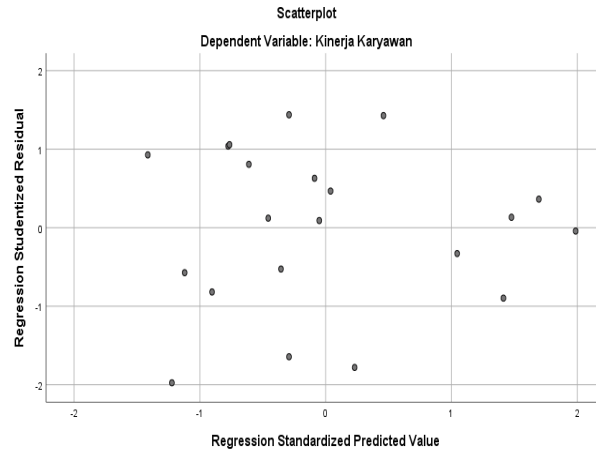
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak memiliki kesamaan pada semua pengamatan di dalam model regresi, suatu regresi dinyatakan baik ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode grafik dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Kriteria dalam pengambilan keputusannya adalah:

- Jika hasil regresi terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika hasil menunjukkan tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yaitu :

Tabel 4.2 10 hasil uji heteroskedastisitas



Dari data output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Uji Linear Berganda

Analisis linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Uji linear berganda dilakukan dengan rumus persamaan:

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

Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.2 11 Hasil output uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengelolaan data analisis regresi linier berganda diatas maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 25,527 + 0,775 X_1 - 0,165 X_2 + e$$

Interpretasi model tersebut berdasarkan hasil estimasi parameter yang diperoleh dari analisis persamaan regresi linier berganda pada tabel sebagai berikut:

- Konstan (a) bernilai 25,527 menunjukkan harga konstan, di mana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan maka nilainya tetap 25,527.
- Variabel kompensasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,701. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan KSPPS SM NU Cabang Purwokerto akan meningkat sebesar 0,701.
- Variabel gaya kepemimpinan bertanda negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi -0,165 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada SPPS SM NU Cabang Purwokerto akan menurun sebesar 0,165.

Tabel 4.2 12 Hasil Uji Output Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.589	2.08163

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu:

- a. $R = 0,794$ multiple ini menunjukkan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,794. Untuk hal ini karena regresi terdiri dari dua variabel bebas maka korelasi antara kompensasi dan gaya kepemimpinan sebesar 0,794.
- b. $R \text{ Square} = 0,630$ koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan sebesar 63%.
- c. $\text{Adjusted R Square} = 0,589$. Adjusted R Square merupakan determinasi yang telah dikorelasikan dengan variabel yang lain serta ukuran sampel yang bisa mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan ukuran sampel. Adjusted R Square diatas menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 58,9%.
- d. $\text{Std error of the estimate} = 2,082$. Penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependen riilnya sebesar 2,082 satuan variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh atau tidak pada Variabel dependennya. Kriteria pengujian, hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$.

Tabel 4.2 13 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan terhadap uji T:

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan cara menghitung T tabel, dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) karena menggunakan hipotesis dua arah untuk mencari T tabel nilai α dibagi 2 menjadi $0,05/2 = 0,25$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ ($21-2-1=18$). Berdasarkan tabel T maka diperoleh nilai sebesar 2.101. berdasarkan hasil pada tabel uji T dihasilkan nilai-nilai sebagai berikut:

1) Menguji signifikansi variabel kompensasi (X1)

Pada tabel dijelaskan bahwa T_{hitung} koefisien variabel kompensasi sebesar 5.251. dan hasil yang diperoleh antara T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $5.251 > 2.101$ dengan nilai sig X1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Menguji signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X2)

Pada tabel dijelaskan bahwa T_{hitung} koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar -1,686. Hasil yang diperoleh antara T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $0,109 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 14 Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.955	2	66.478	15.342	.000 ^b
Residual	77.997	18	4.333		
Total	210.952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Kriteria pengambilan keputusan Uji F adalah :

- 1) F tabel (df pembilang = k, dan df penyebut = n-k-1.
- 2) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0.05 maka H_0 ditolak yang artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- 3) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0.05 maka H_0 diterima. Artinya variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Hasil perhitungan pada tabel didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 15.321 dengan nilai sig 5% atau 0.05, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 18$, dan didapat nilai

F_{tabel} 3.555. dari hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $15.321 > 3.555$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dan dapat disimpulkan H_0 ditolak, yang artinya variabel independen (kompensasi dan gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji ini dilakukan untuk menunjukan variasi naik turunnya Y yang dijelaskan oleh pengaruh linear X. Nilai determinasi diantara nol dan satu.

Tabel 4.2 15 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.589	2.08163

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

Berdasarkan tabel output SPSS “model summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,630 yang mana nilai R Square dihasilkan dari pengkuadratan nilai “R” atau nilai korelasi yaitu $0,794 \times 0,794 = 0,630$. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,630 atau 63%. Artinya variabel kompensasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63% sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi.

D. Pembahasan dan Hasil

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang baik diharapkan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu komponen terpenting bagi karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima diharapkan akan semakin baik pula kinerja para karyawan yang diberikan

kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004) kompensasi dalam bentuk finansial merupakan penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, pegawai juga tentunya berharap agar kompensasi yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar 5,251 dengan nilai signifikan 0,00 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari pada 0,05 dan 8888 nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2.101, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hak yang harus didapatkan karyawan karena telah melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan atau organisasi. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Variable kompensasi harus dipertahankan dan diperhatikan lebih baik mengenai pemberian kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dikarenakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto. Karyawan akan meningkatkan kinerja dengan lebih baik Jika karyawan mendapatkan apa yang dia inginkan setelah melakukan pekerjaannya sebagai karyawan. Dan mereka akan merasa lebih dihargai jika mereka mendapatkan apresiasi dari pemimpin yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Nugroho (2013) dengan judul “pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan teori Herzberg (1999) yang menyebutkan jika kompensasi dapat mempengaruhi karyawan dengan baik. Sehingga mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan menurut Wursanto (2003), adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pengalaman, usia, karakter, serta sifat. Luthans (1992) memandang gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya.

Berdasarkan hasil pengujian, menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar -1,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,109 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu 2,101. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori ataupun penelitian dari Ni Wayan Mujiati dkk (2016) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Heryanto (2015), dan penelitian yang dilakukan Arif Teguh Nugroho (2018), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada KSPPS SM NU Cabang Purwokerto tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan tidak semua karyawan memperhatikan gaya kepemimpinan atasannya.

Dapat dipahami jika sistem yang diterapkan tidak dapat memberikan landasan yang kuat atau bahkan membatasi kreatifitas pemimpin, maka

efektivitas kepemimpinan juga tidak akan mampu menggerakkan organisasi (Putra, 2011). Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat terjadi juga karena hasil dari jumlah sebaran responden dan pengukuran sampel yang terbatas, serta keterbatasan karakteristik. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan telaah kembali untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, yang kemudian dapat digeneralisasikan dan digunakan untuk mengambil kebijakan yang lebih baik lagi.

3. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Teori Sedarmayanti (2011) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dan teori dari Usman (2009) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel independen (kompensasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai f hitung 15.321 hal ini berarti bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 dan f hitung 15.321 lebih besar dari f tabel 3,555 sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan variabel karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Nuraeni S, Mattalat dan Abdul Syukur (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan positif pada Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kompensasi terhadap gaya kepemimpinan bernilai positif dan signifikan, dengan hasil output uji T pada variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai T hitung dan T tabel sebesar $5,251 > 2.101$ dan nilai sig untuk mempengaruhi X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,00 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu bernilai negatif atau tidak berpengaruh, hasil pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai T hitung dan T tabel sebesar $-1.686 < 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X2 dan Y sebesar $0,109 > 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif dan secara simultan berpengaruh. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa perhitungan tabel didapat nilai F hitung sebesar 15.321 dengan nilai signifikansi 5% atau sama dengan nilai F tabel 3.555. dari hasil yang telah diperoleh F hitung $>$ F tabel yaitu $15,321 > 3.555$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel bebas (kompensasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan atas pemaparan hasil penelitian, penelitian mengajukan saran sebagai berikut:

1. Kepada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui sumber daya manusia dengan berbagai upaya diantaranya penerapan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan dengan prioritas pada perbaikan disisi karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
2. Untuk karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto agar bisa terus berupaya memperbaiki diri dalam meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing dalam menyukseskan tujuan bersama, meningkatkan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan target dan terus berusaha menguasai pasar agar mengetahui apa yang dibutuhkan oleh target konsumen.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji ulang penelitian ini khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang pada penelitian ini pengaruhnya tidak signifikan dan bertentangan dengan teori ataupun penelitian sebelumnya.
4. Organisasi dan peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan pengukuran serta variabel yang lebih lengkap, objek penelitian yang lebih luas serta memiliki karakteristik yang berbeda dan permasalahan yang lebih spesifik sehingga diperoleh temuan yang bisa digeneralisasikan guna menambah khazanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Anwar Choirul, Istiatin. Sudarwatin. (2021). Leadership Role to Emprove Performance. *Jurnal Of Economics, Business and Accounting Research*, Vol-5.
- Ardana, I Komang, Utama, dan Mudhirtha. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arifin, Muhammad, (2010), *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, yogyakarta Teras.
- Arikunto (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Universitas Muhamadiyah Makasar. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1951>.
- Aziz Jamal Abdul, Ahmad Dahlan, Attabik, Iin Solikhin, dan Dewi Laela Hilyati, Yoiz Shofwan Shafrani, Rahmini Hadi, Sochimim. (2021). *Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto*. Purwokerto.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Flippo, Edwin B. (1993). *Manajemen personalia*, Erlangga, Jakarta.
- _____ (2013). *Manajemen Personalia Edisi Ketujuh*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L dan John M. Ivancevich. (1994). *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Eralangga.
- Handoko, T.H., (2003) *Manajemen Edisi 2*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasan Iqbal, (2004), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasnawati Muchtar Sapiri dan Muchlis Ruslan (2021). *bukunya gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja*. Sulawesi selatan : Pustaka Almaida

- Herlambang Susatyo, (2013), *Pengantar Ilmu Manajemen*, Yogyakarta, Goeyen Publisng
- Hermawan Iwan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode*. Kuningan. Hidayatul Quran Kuningan.
- Josian, T. (2018). *The influence of leadership style and work motivation on Employee Performance In The Lampung Province Copri Organizing Agency*. *Journa of Manajemen Saburai*. Vol-4, No 2.
- Luthans, F. 1992. *Organization behavior*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2.No.2.
- Ma'sumah, S. (2019). *Kumpulan Cara Analisis Data*. Banyumas: CV.Risquna.
- Malayu S.P. Hasibuan (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara.
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, Lely L, & Mira Antasari Bancin (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan*. Universitas Darma Agung, Medan. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/download/1602/1413/>.
- Marimin Agus. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta*. IAIN Surakarta.
- Mathis L. Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Moedjiono Imam. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta UII perss.
- Mujanah siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN), Surabaya.
- Mujiati Ni Wayan (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bandung*.

<https://media.neliti.com/media/publications/246852-pengaruh-kompensasi-gaya-kepemimpinan-da-232765aa.pdf>.

Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi Hadari (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

_____ (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Nugroho Edi, (2013). *Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Geofiska Manado*. Universitas Negeri Manado.

Nurchahyo, Anton. (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis, 7(2).

Nurlia Rohma. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah RI.No.16/Per/M.KUKM/IX/2015.

Pongajouw, Gravi D. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen Bisnis. Politeknik Negeri Manado.

Pusparani M. (2021). *Faktor yang Mempengaruhi Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 2(4). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466/316>.

Sari Maretha Puput, Supardi A. Bakri, Sumber (2015). *Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XII No. 2.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Silaen Sofar. (2018). *Metode Penelitian Sosial Untk Penulisan Sripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.

Sondang P. Siagian. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: RinekaCipta.

_____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Suwatno dan Donni Kuni Prians

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

Warsanto, Ignasius (2003). *Dasar-dasar Ilmu Ekonomi*, Andi Offest, Yogyakarta.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

“ Pengaruh, Kompensasi dan Gaya kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto”

Ketentuan kuisisioner

Pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto” akan melakukan pengisian kuesioner pada responden yang akan berkontribusi memberikan informasi. Sumber yang dituju adalah seluruh karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.

A. DATA RESPONDEN:

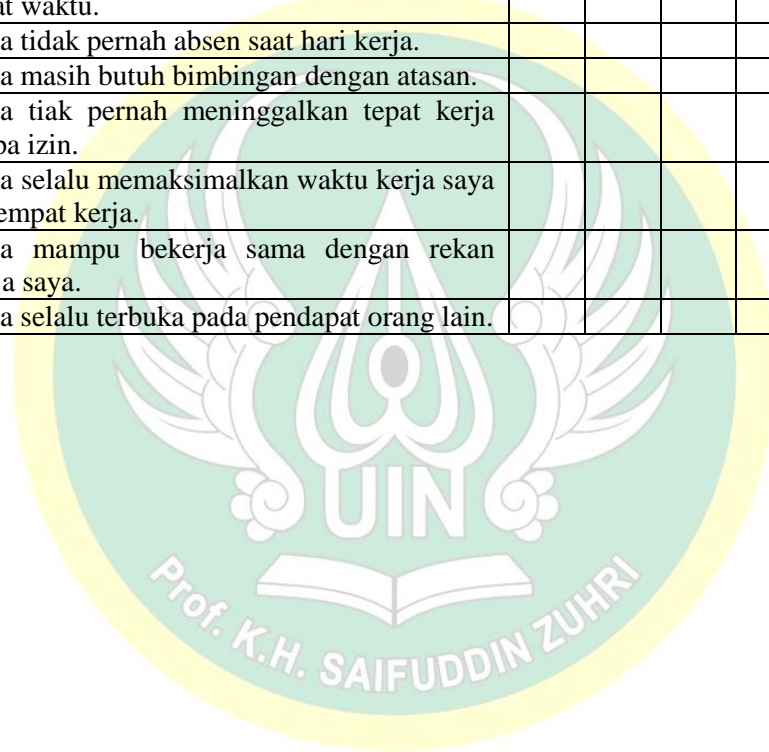
Sebelum menjawab pertanyaan ini. Dimohon Saudara/i mengisi terlebih dahulu data diri.

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan untuk terlebih dahulu membaca deskripsi pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan dengan cara memberi tanda check (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dipilih untuk setiap pertanyaan.
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Ragu-ragu (RR) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

GAYA KEPEMIMPINAN						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin di tempat saya bekerja mengkoordinasi kegiatan kerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan.					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.					
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan masalah.					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.					
6	Semua keputusan ada ditangan pemimpin					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
9	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawas yang baik terhadap bawahannya.					
10	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan penghargaan kepada bawahannya yang mempunyai kinerja bagus.					
11	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
12	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberi semangat bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja.					

KINERJA KARYAWAN						
No	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa puas bekerja di KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto					
2	Saya selalu meningkatkan kuantitas secara maksimal dalam bekerja.					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.					
6	Saya masih butuh bimbingan dengan atasan.					
7	Saya tiak pernah meninggalkan tepat kerja tanpa izin.					
8	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja.					
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
10	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain.					



Lampiran 2 Hasil Output Uji Validitas Kompensasi (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	Pearson Correlation	1	.253	.171	.376	.241	.411	.342	.200	.512*
	Sig. (2-tailed)		.268	.458	.093	.292	.064	.129	.386	.018
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.2	Pearson Correlation	.253	1	.638**	.661**	.334	.638**	.352	.301	.702**
	Sig. (2-tailed)	.268		.002	.001	.139	.002	.117	.185	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.3	Pearson Correlation	.171	.638**	1	.583**	.704**	.781**	.380	.273	.798**
	Sig. (2-tailed)	.458	.002		.006	.000	.000	.089	.231	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.4	Pearson Correlation	.376	.661**	.583**	1	.575**	.719**	.652**	.175	.848**
	Sig. (2-tailed)	.093	.001	.006		.006	.000	.001	.448	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.5	Pearson Correlation	.241	.334	.704**	.575**	1	.555**	.375	.401	.789**
	Sig. (2-tailed)	.292	.139	.000	.006		.009	.094	.071	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.6	Pearson Correlation	.411	.638**	.781**	.719**	.555**	1	.380	.273	.830**
	Sig. (2-tailed)	.064	.002	.000	.000	.009		.089	.231	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.7	Pearson Correlation	.342	.352	.380	.652**	.375	.380	1	-.027	.631**
	Sig. (2-tailed)	.129	.117	.089	.001	.094	.089		.908	.002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.8	Pearson Correlation	.200	.301	.273	.175	.401	.273	-.027	1	.472*
	Sig. (2-tailed)	.386	.185	.231	.448	.071	.231	.908		.031
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.9	Pearson Correlation	.512*	.702**	.798**	.848**	.789**	.830**	.631**	.472*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.031	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

Lampiran 3 Hasil Output Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

		X201	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	X209	X210	X211	X212	X213
X201	Pearson Correlation	1	.742**	.693**	.816**	.816**	.387	.577**	.816**	.571**	.468*	.612**	.472*	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.083	.006	.000	.007	.032	.031	.046	.000
X202	Pearson Correlation	.742**	1	.823**	.716**	.476*	.428	.428	.716**	.539*	.418	.446*	.430	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.029	.053	.053	.000	.012	.059	.015	.000	.000
X203	Pearson Correlation	.693**	.823**	1	.708**	.521*	.520*	.520*	.708**	.446*	.446*	.708**	.748**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.016	.016	.016	.000	.043	.000	.000	.000	.000
X204	Pearson Correlation	.816**	.716**	.708**	1	.611**	.496*	.471*	.806**	.612**	.430	.611**	.440*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.022	.031	.031	.000	.003	.052	.003	.046	.000
X205	Pearson Correlation	.816**	.716**	.708**	.611**	1	.338	.471*	.806**	.612**	.430	.611**	.440*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.134	.031	.000	.003	.052	.003	.046	.000
X206	Pearson Correlation	.387	.476*	.521*	.496*	.338	1	.383	.496*	.387	.530*	.496*	.462*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.083	.029	.016	.022	.134		.087	.022	.083	.013	.022	.035	.001
X207	Pearson Correlation	.577**	.428	.520*	.471*	.471*	.383	1	.471*	.577**	.676**	.471*	.389	.688**
	Sig. (2-tailed)	.006	.053	.016	.031	.031	.087		.031	.006	.001	.031	.081	.001
X208	Pearson Correlation	.816**	.716**	.708**	.806**	.806**	.496*	.471*	1	.816**	.430	.806**	.440*	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.031		.000	.052	.000	.046	.000
X209	Pearson Correlation	.571**	.539*	.693**	.612**	.612**	.387	.577**	.816**	1	.468*	.816**	.472*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.000	.003	.003	.083	.006	.000	.032	.000	.031	.000	.000
X210	Pearson Correlation	.468*	.418	.446*	.430	.430	.530*	.676**	.430	.468*	1	.587**	.576**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.032	.059	.043	.052	.052	.013	.001	.052	.032	.004	.004	.006	.001
X211	Pearson Correlation	.612**	.523*	.708**	.611**	.611**	.496*	.471*	.806**	.816**	.597**	1	.633**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.000	.003	.003	.022	.031	.000	.000	.004		.002	.000
X212	Pearson Correlation	.472*	.718**	.748**	.440*	.440*	.462*	.389	.440*	.472*	.576**	.633**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.046	.046	.035	.081	.046	.031	.006	.002		.000
X213	Pearson Correlation	.839**	.830**	.877**	.818**	.797**	.653**	.668**	.880**	.796**	.693**	.839**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

	Correlations											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.485*	.378	.485*	.064	.472*	.204	.571**	.059	.485*	.648**
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.485*	1	.367	.481*	-.328	.355	.113	.485*	.162	.394	.476*
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.378	.367	1	.734**	.339	.000	.378	.310	.183	.703**	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.485*	.481*	.734**	1	.297	.103	-.113	.277	.065	.077	.555**
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.064	-.328	.339	.297	1	.263	.118	.064	.195	-.049	.474*
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.472*	.355	.357	.103	.263	1	.248	.472*	.300	.355	.617**
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.204	.113	.000	-.113	.118	.248	1	.612**	.263	.708**	.529*
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.571**	.485*	.378	.277	.064	.472*	.612**	1	.410	.693**	.744**
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.059	.162	.310	.065	.195	.300	.263	.410	1	.333	.506*
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.485*	.394	.183	.077	-.049	.355	.708**	.693**	.333	1	.600**
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.648**	.476*	.703**	.555**	.474*	.617**	.529*	.744**	.506*	.600**	1
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

a. Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	12

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

c. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Lampiran 6 Uji Asumsi Kalsik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97480723
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.090
	Negative	-.108
Test Statistic		.108

Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}

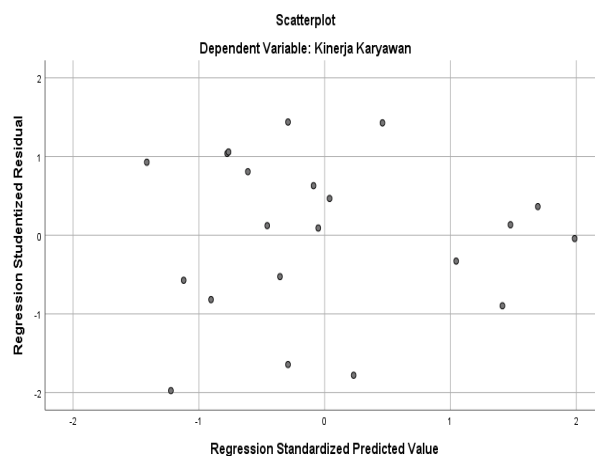
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002		
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Linear Berganda

a. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.955	2	66.478	15.342	.000 ^b
Residual	77.997	18	4.333		
Total	210.952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

c. Uji R

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.527	7.020		3.636	.002
Kompensasi	.755	.144	.753	5.254	.000
Gaya Kepemimpinan	-.165	.098	-.242	-1.686	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Surat permohonan izin riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 3888/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2022

Purwokerto, 14 November 2022

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth.
Kepala KSPPS SM Kramat Karanglewas Banyumas
Di
KSPPS SM Kramat Karanglewas Banyumas

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Dewi Ratnasari
2. NIM : 1817202013
3. Semester / Program Studi : 9 / perbankan syariah
4. Tahun Akademik : 2022 / 2023
5. Alamat : desa kersana rt 02 Rw 01 kec kersana kab Brebes.
6. Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS SM Kramat Karanglewas Banyumas.

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Karyawan KSPPS SM Kramat Karanglewas Banyumas
2. Tempat/ Lokasi : Karanglewas Banyumas
3. Waktu Penelitian : 14 November 2022 s/d selesai
4. Metode Penelitian : penyebaran kuesioner

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Prof. Saifuddin Zuhri, M. Si

Prof. Saifuddin Zuhri, M. Si

- Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
 2. Kasubbag Akademik
 3. Arsip

Lampiran 9 Surat keterangan telah melakukan penelitian

**KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT CABANG PURWOKERTO**

Badan Hukum : No. 503/BH/94,3/II/2006

Kantor : Dusun II, Pasir kidul

PURWOKERTO BARAT – BANYUMAS

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor _____ :

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto, menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Ratnasari

Universitas : UIN Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto

Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto**

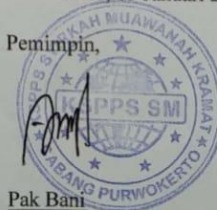
Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto pada tanggal 1 September s.d 17 November 2022.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan seperlunya,

Terimakasih

Purwokerto, 05 Januari 2023

Pemimpin,



Pak Bani

Lampiran 10 Surat permohonan izin observasi pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 2853/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/8/2022 Purwokerto, 2 september 2022
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Kepala kantor BMT SM N KC Karanglewas
Di
Karanglewas

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul studi komparasi pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan terhadap lembaga keuangan. Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Dewi Ratnasari
2. NIM : 1817202013
3. Semester / Program Studi : 9 / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2022/ 2023
5. Alamat : Kersana Brebes

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : BMT SM N KC Karanglewas
2. Tempat/ Lokasi : karanglewas
3. Waktu Observasi : 5-7 September 2022

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.



Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hasni
Hasni Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dewi Ratnasari
2. NIM : 1817202013
3. Tempat/Tgl.Lahir : Brebes, 08 Juli 1999
4. Alamat Rumah : Kersana RT 02/ RW 01, Kersana, Brebes
5. Nama Orang tua
Nama Ayah : Rato
Nama Ibu : Tati Dayanti

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK / PAUD : TK Pertiwi Kersana
 - b. SD/MI : SD Negeri 01 Kersana
 - c. SMP/MTs : SMP Negeri 02 Kersana
 - d. SMA/MA : SMA Negeri Kersana
 - e. S. 1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

C. Pengalaman Organisasi :

1. PMII
2. Karang Taruna
3. Karate (BKC)

Purwokerto, 10 Januari 2023



Dewi Ratnasari

NIM. 1817202013