

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) KCP TANGERANG TANAH TINGGI**



SKRIPSI

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

Oleh :

AMANDA DESFINA FAUZIAH
NIM. 2017202047

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Amanda Desfina Fauziah
Nim : 2017202047
Jenjang : S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi.

Menyatakan bahwa seluruh naskah skripsi ini adalah murni hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk sumber-sumbernya.

Purwokerto, 10 Januari 2025

Saya yang menyatakan



Amanda Desfina Fauziah
NIM. 2017202047



**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 GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KCP TANGERANG TANAH TINGGI**

Yang disusun oleh Saudara **Amanda Desfina Fauziah NIM 2017202047** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin, 17 Februari 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji


Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.Si.
NIP. 19780716 200901 2 006

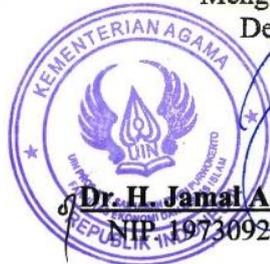

Akhris Fuadatis Sholikha, S.E., M.Si.
NIP. 19930309 202321 2 043

Pembimbing/Penguji


Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E.
NIP. 19930414 202012 1 004

Purwokerto, 20 Februari 2025

Mengesahkan
Dekan,




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof.K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Amanda Desfina Fauziah NIM. 2017202047 yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepimimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah”

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, 10 Januari 2025

Pembimbing



Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E
NIP: 19930414 202012 1 004

MOTTO

“Don’t be afraid to fail. Be afraid not to try”
-Heachan

“It Will Pass”
-Rachel Vennya

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”
(Q.S. Al Ghafir :44)



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KCP TANGERANG TANAH TINGGI**

Amanda Desfina Fauziah

NIM. 2017202047

Email : amandades1012@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Semangat kerja pada karyawan timbul apabila kecintaan terhadap pekerjaan tinggi dan terbentuk karena adanya motivasi dan kepuasan kerja pada diri karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif dengan populasi 17 orang yang menggunakan teknik *sensus sampling* dan sampel pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Bank BSI. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji instrumen dengan uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik dan uji korelasi dengan alat bantu SPSS versi 16.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Konkordansi Kendall W* sebesar 0,909 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP TANGERANG TANAH TINGGI**

Amanda Desfina Fauziah

NIM. 2017202047

Email: amandades1012@gmail.com

Sharia Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business
State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Proper leadership is needed in a company to influence, motivate, guide, direct to achieve optimal performance. Employee morale arises when the love of work is high and is formed due to motivation and job satisfaction in employees. Another factor that affects employee performance is compensation. Someone will work optimally in order to get the appropriate compensation.

This study aims to analyze the leadership style, compensation, and motivation to the performance of employees of bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi. The method used in this research is descriptive quantitative with a population of 17 people using the census sampling technique and the sample in this study were all BSI Bank employees. The data analysis technique used is the instrument test with validity and reliability tests, classical assumptions and correlation tests with SPSS version 16 tools.

The results of this study provide the conclusion that the variables of leadership style, compensation, and motivation simultaneously have a significant influence on employee performance with a Kendall W Concordance value of 0.909 indicating a very strong correlation between leadership style, compensation, motivation, and employee performance. The partial test results of the leadership style variable have a positive effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.690 using a value of 0.05 with a value of 0.05.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation, and Employee Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	za	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el

م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta'marbutah di Akhir Kata Bila Dimatikan Ditulis h

جزية	Ditulis	jizyah
------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya, kecuali apabila dikehendaki lafal aslinya).

1. Bila diikuti denan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	karāmah al auliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Apabila ta'marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dhammah ditulis *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	zakātul-fīṭri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

ا	Fathah	Ditulis	a
ي	Kasrah	Ditulis	i
و	Dammah	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	a
	جاهلية	Ditulis	jāhiliyah
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	a
	تنسي	Ditulis	tansa

3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	i
	كريم	Ditulis	karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	u
	فروض	Ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaulun

G. Vokal Pendek Yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang alif + lam

1. Apabila diikuti huruf qamariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القرآن

Ditulis

al-qur'an

القياس

Ditulis

al-qiyas

2. Apabila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya dengan menghilangkan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>zawī alfurūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl asSunnah</i>

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur yang teramat dalam atas segala karunia, nikmat dan pertolongan yang Allah S.W.T berikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik, dengan demikian karya skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayah Andri Arif Saiful dan Mama Ida Novida yang selalu medoakan, mensupport, dan mendukung saya, sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, ayah dan mama, yang terus mendukung penulis dalam segala hal apapun, sehingga penulis dapat berada diposisi ini.
2. Firhand Arif Virgiawan, selaku kaka dari penulis yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua adik penulis, Rezky Alif Naufal dan Achmad Farizi salah satu dari alasan penulis untuk menyelesaikan pendidikan S1 ini agar kelak mampu memberikan mereka motivasi untuk terus melanjutkan pendidikan setinggi-tingginya agar menjadi orang yang hebat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Shalawat dan salam buat baginda Rasulullah SAW, sebagai seorang sosok pemimpin dan suri tauladan bagi seluruh umat di dunia yang patut di contoh dan di teladani bagi kita semua. Atas ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepimimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi”**.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan oleh orang-orang yang berpengetahuan, dorongan, motivasi, dan juga do'a orang-orang yang ada di sekeliling penulis sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan penuh kesederhanaan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena adanya campur tangan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M., selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Ahmad Faozan, Lc., M.A., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Dr. H. Chandra Warsito, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E., selaku pembimbing skripsi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala waktunya yang digunakan untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa selalu memberikan kesehatan, rezeki yang berlimpah, perlindungan dan membalas kebaikan Bapak.
12. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
13. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
14. Bapak Andi Teguh selaku pimpinan dan Bapak Salman selaku Staff Marketing Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi atas segala bentuk perizinan, kerja sama, ilmu serta pengalaman yang telah diberikan untuk membantu proses penyusunan skripsi penulis.
15. Segenap staff Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi atas segala perizinan dan kerjasama sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
16. Kepada seorang laki-laki dengan sebutan paling keren didunia yaitu Ayah, yang bernama Andri Arif Saiful. Penulis sangat berterimakasih kepada beliau yang sudah susah payah banting tulang bekerja demi anak-anaknya sukses dan meraih impiannya. Penulis sangat bersyukur karena telah diberikan kehidupan dan pendidikan yang layak. Terimakasih kepada Ayahku yang sangat berperan penting dalam keluarga kami, semoga Ayah selalu diberikan kesehatan dan

rezeki berlimpah. Terimakasih untuk segala hal yang telah engkau pertaruhkan dan perjuangkan selama menjadi Ayah untuk penulis.

17. Kepada perempuan tangguh dan segalanya bagi penulis, yang sering penulis panggil dengan sebutan Mama. Pintu surgaku, bernama Ida Novida. Terimakasih untuk setiap pengorbanan yang telah Mama lakukan saat merawat dan mendidiku. Terimakasih atas segala rasa kasih dan sayang yang telah Mama curahkan kepada penulis. Dengan doa dan dukungan dari Mama, penulis mampu bertahan dan menyelesaikan tugas akhir ini. Kedua orang tua saya adalah motivasi terbesar saya dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sekali lagi untuk Mama, sehat-sehat ya Mama biar bisa lihat anaknya sukses. Semoga Mama bahagia selalu. I love you, Mama.
18. Kepada manusia yang sangat mensupport penulis sampai bisa dititik ini. Penulis mengucapkan terimakasih atas segala bentuk support yang telah diberikan, kesabaran yang penuh dalam memberikan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kesehatan dan rezeki yang berlimpah, terimakasih banyak untuk Agung Dzulkarnain.
19. Kepada sahabat saya dibangku perkuliahan Amira, Elisa Dwi Yunika, Ika Putri Nur Rizky, dan Umi Sarofah yang telah kebersamai penulis dimasa perkuliahan, memberi dukungan, dan peneman dikala stress. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan dimanapun kalian berada.
20. Kepada sahabat yang selalu meluangkan waktu untuk mengarahkan berbagi banyak ilmu, dan anak yang sangat fast respon, yang bernama Elisa Dwi Yunika yang sudah disebutkan juga namanya diatas. Penulis sangat berterimakasih atas bantuan dan motivasi yang diberikan gadis ini dalam penulis berproses dan mau meluangkan waktu. Terimakasih sangat karena apapun bentuk support dan saran yang telah diberikan oleh gadis ini sangat berguna untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga segala bentuk keikhlasannya mendapatkan balasan dikemudian hari..
21. Untuk sahabat serumah, sekasur, tempat berkeluh kesahku, Pelita Dita Elsanti, Ainindita Febriati, Nurila Dwi Aprilia, dan Firli Dwi Lestari, terimakasih telah menerima penulis yang sangat cengeng ini, eh tapi kita semua sama-sama

cengeng ya. Terimakasih waktu singkat yang sangat berarti ini yang telah kita jalani, semoga kalian sukses dan diterima baik dimanapun kalian berada. Terimakasih gadis-gadisku, love you both.

22. Untuk Zahra Aulia dan Alma sobat pondokku, terimakasih telah mengajak saya berkelana hanya untuk melepas stress, sukses teruss neng.
23. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.
24. Terakhir, saya ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri. Terimakasih sudah berjuang sekuat tenaga dalam penyelesaian masa studi ini. Terimakasih telah mengusahakan apapun untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan selesai, dan terimakasih saya ucapkan sekali lagi karena telah berhasil melewati segala rintangan dalam hidup ini. Saya hebat dan saya bangga atas apa yang telah saya capai. Semoga kedepannya saya diberikan kekuatan yang lebih untuk menjalani kehidupan yang sebenarnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin yaa Rabbal 'Alamiin..*

Puwokerto, 10 Januari 2025

Amanda Desfina Fauziah
NIM . 2017202047

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vii
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Gaya Kepemimpinan	11
2. Kompensasi	20
3. Motivasi.....	27
4. Kinerja	32
B. Landasan Teologis	36
1. Kepemimpinan Dalam Islam.....	36
2. Kompensasi Dalam Islam.....	37
3. Motivasi Dalam Islam	37
4. Kinerja Dalam Islam	38
C. Kajian Pustaka	39
D. Kerangka Penelitian	43

E. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
1. Populasi Penelitian	47
2. Sampel Penelitian	47
D. Variabel dan Indikator Penelitian	48
1. Variabel Penelitian	48
2. Indikator Penelitian	48
E. Sumber Data	50
1. Data Primer	51
2. Data Sekunder	51
F. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Observasi	51
2. Kuesioner/Angket.....	51
3. Wawancara	52
4. Dokumentasi.....	52
G. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Instrumen.....	52
2. Uji Asumsi Klasik	53
3. Uji Korelasi Spearman	54
4. Koefisien Konkordansi Kendall W	55
BAB IV PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi	56
1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.....	56
2. Visi dan Misi	57
B. Struktur Organisasi	57
C. Karakteristik Responden	58
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
D. Deskripsi Variabel Penelitian	60

1.	Variabel Gaya Kepemimpinan	60
2.	Variabel Kompensasi	62
3.	Variabel Motivasi	63
4.	Variabel Kinerja Karyawan	65
E.	Uji Instrumen	67
1.	Uji Validitas	67
2.	Uji Reliabilitas	70
F.	Uji Asumsi Klasik	71
1.	Uji Normalitas	71
2.	Uji Multikolonieritas	72
3.	Uji Heteroskedastitas	73
G.	Uji Korelasi Rank Spearman	75
1.	Pengujian Hipotesis Pertama	75
2.	Pengujian Hipotesis Kedua	76
3.	Pengujian Hipotesis Ketiga	77
H.	Uji Konkordansi Kendall W	77
I.	Pembahasan	79
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	79
2.	Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	81
3.	Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi	84
BAB V	PENUTUP	87
A.	Kesimpulan	87
B.	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN-LAMPIRAN		101
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Retensi Karyawan Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	48
Tabel 4. 1 Struktur Organisasi Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	60
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	62
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3).....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Gaya Kepemimpinan	75
Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Kompensasi	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi rank Spearman Motivasi	77
Tabel 4. 20 Hasil Rank Kendall W.....	79
Tabel 4. 21 Hasil Uji Konkordansi Kendall W	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir..... 43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
- Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi Konkordansi Kendall W
- Lampiran 11 Dokumentasi
- Lampiran 12 Permohonan Izin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 13 Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 14 Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 15 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 16 Surat Penelitian Dari Bank
- Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan antar perusahaan perbankan semakin ketat. Karyawan perbankan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan perbankan adalah jenis perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Perusahaan perbankan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan lain, yaitu memperoleh laba dan mensejahterakan karyawannya. Keberhasilan perusahaan perbankan dapat dilihat dari besarnya laba yang diperoleh. Perbankan biasanya memiliki Rencana Kinerja Anggaran (RKA). Karyawan yang dapat memenuhi target akan mendapatkan reward berupa bonus atau promosi jabatan. Kikoito (2014) mengemukakan bahwa peran penghargaan adalah sebagai alat manajemen utama yang digunakan dalam organisasi dalam berkontribusi pada efektivitas organisasi dengan mempengaruhi perilaku karyawan seperti keterampilan, motivasi, kepuasan, kontribusi, dan kompensasi terhadap organisasi. Sumberdaya manusia merupakan tombak keberhasilan perbankan, karena mengingat kegiatan perusahaan ini adalah menjual jasa (Fitri et al., 2023).

Sebagian para ahli beranggapan bahwa kunci kelebihan kompetitif pada perusahaan ialah karakteristik sumberdaya manusia yang termasuk di dalamnya. Keberhasilan perusahaan akan sangat bergantung pada kemampuannya bagi pengembangan dan pengolahan sumberdaya manusia menjadi asset penting pada operasi bisnis, sebab sumberdaya manusia yang mempunyai kemampuan untuk menjadi faktor pembeda (*distinction*) (Yuniarti & Marga Saty, 2019).

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRIsyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. melalui Surat Keputusan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No.

04/KDK.03/2021 secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 (www.bankbsi.com).

Dalam menghadapi perkembangan dan persaingan bisnis di Indonesia, tentunya perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia atau pegawai yang berkinerja tinggi hingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Adanya keterlibatan pemimpin dan pegawai itu diharapkan untuk melahirkan suatu situasi yang harmonis hingga membangun kerjasama yang baik untuk memperoleh tujuan perusahaan. Dengan begitu perusahaan membutuhkan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi alat penggerak perubahan (*transformation*) hingga terbentuk kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai (Kharis, 2015).

Kepemimpinan sangatlah penting karena keberadaan pimpinan menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting terhadap efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka organisasi tersebut akan maju (Aprianto, 2017). Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Oleh sebab itu, kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh Adriyanti et al. (2023) bahwa sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini seperti yang dirumuskan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House (Schermerhorn, 1996: 14), teori *Path-Goal Evans-House* mencoba dalam memahami dan meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam situasi yang berbeda. Teori ini menekankan bahwa motivasi seseorang tergantung pada

harapannya akan imbalan dan valensi, atau daya tarik imbalan itu. Manajer harus mampu memberikan imbalan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh bawahan untuk memperolehnya. Seorang manajer yang berorientasi pada karyawan, misalnya akan menawarkan bukan hanya gaji dan promosi tapi juga dukungan, dorongan, rasa aman, dan rasa hormat (Wahjono, 2022).

Kepemimpinan yang tepat tidak bisa luput diperlukan baik dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, baik dalam memotivasi maupun menggerakkan tenaga kerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Selaras dengan penelitian yang ada menunjukkan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan adanya konsistensi tersebut, kemungkinan besar akan memberikan efek positif bagi karyawan (Azhar et al., 2024).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Sasongko, 2016). Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang diberlakukan oleh manajemen yang kurang adil di diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal, banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Prasetyo W & Syafii, 2023). Hal tersebut dikemukakan oleh Buulolo (2021) bahwa karyawan yang merasa dihargai secara finansial lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Keterkaitan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan kepuasan kerjanya adalah sangat nyata, besar kecilnya kompensasi merupakan

ukuran bagi tingkat kepuasan kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antara karyawan dengan organisasi dimana dia bekerja, organisasi bisa memberikan perhatian dengan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Sasongko, 2016).

Tidak hanya berhenti sampai disitu, sumber daya manusia atau karyawan memerlukan faktor penting yang harus dimiliki di dalam dirinya seperti halnya motivasi. Adanya motivasi individu akan mempengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja dengan efektif (Azhar et al., 2024). Oleh karena itu, faktor motivasi perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Adriyanti et al., 2023).

Salah satu teori motivasi terkait dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Jadi, jika kebutuhan atau motivasi dapat terpenuhi (tinggi) maka kinerja karyawan juga tinggi (Kharis, 2015).

Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan (Shafrani, 2017). Sutrisno (2009) menegaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan tingkat motivasi kerja mereka. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika karyawan tidak termotivasi untuk berkolaborasi demi kepentingan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan

memiliki motivasi yang tinggi, maka dapat dipastikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan karyawannya. Motivasi terkait dengan kondisi kerja yang artinya apabila kondisi buruk ada kemungkinan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (Sulasih, 2017). Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh Kesuma et al. (2019) bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih efektif dan memiliki tingkat kesalahan yang rendah.

Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi ialah kantor cabang pembantu di Kabupaten Tangerang dan telah beroperasi kurang lebih 2 tahun sejak tahun 2022. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa keuangan dan pelayanan. Bank BSI harus menerapkan tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dalam menghadapi dan memajemen karyawannya agar kinerja maupun motivasi kerja karyawan tersebut dapat terbangun, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sesuai dengan target pencapaiannya. Berdasarkan hasil observasi bahwa penyebab utama dari turunnya kinerja pada karyawan ialah karena pimpinan masih kurang dalam berkomunikasi terhadap karyawannya, komunikasi terjadi hanya pada saat karyawan melakukan kelalaian. Perhatian pimpinan terbatas hanya terhadap karyawan tertentu, sehingga karyawan lain tidak termotivasi dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Adapun penyebab lainnya yaitu kompensasi menurut para karyawan kompensasi yang diberikan mungkin belum cukup memuaskan karena beban kerja yang lebih. Karyawan merasa penggunaan sistem *reward* belum diterapkan di beberapa bagian-bagian sehingga adanya kesenjangan pada pemberian *reward* dan penyebab lainnya ialah motivasi, terkadang suasana hati

(*mood*) karyawan yang mengganggu pekerjaan dikantor sehingga kinerja karyawan tersebut jadi bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya (Wawancara Karyawan Bank BSI, 5 Agustus 2024. Mendapati masalah dirumah hingga terbawa sampai kantor yang membuat pekerjaan terabaikan dan mempengaruhi perusahaan sehingga kinerja perusahaan mengalami penurunan pada pencapaian targetnya. Adanya ketidakseimbangan pada karyawan, ketidakseimbangan yang terjadi berupa naik turunnya jumlah karyawan yang tidak menentu (Wawancara Manager Bank BSI, 5 Agustus 2024.

Tabel 1.1
Retensi Karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

Uraian	2021	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan	15	17	16	17
Jumlah Karyawan Keluar	2	0	1	0

Sumber: Karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi (2024)

Pada hasil pengamatan tersebut, terlihat masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, pekerjaan yang lambat untuk dikerjakan, ketika karyawan melayani nasabah itu tidak memberikan respon yang baik kepada masyarakat. Selain itu, melihat dari tingkah laku para karyawan kadang-kadang terjadi perubahan sikap dari karyawan tersebut. Hal ini ditunjukkan mulai dari kurangnya kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya, saling menyalahkan satu sama lain ketika terjadi masalah kerja, dan terdapat juga karyawan yang selalu mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor. Dari permasalahan tersebut, bisa disebabkan kurangnya pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada para karyawan, baik dalam bentuk penghargaan, hadiah/bonus maupun dalam bentuk pendekatan dengan memberikan arahan-arahan atau nasehat kepada para karyawan (wawancara Manager Bank BSI, 5 Agustus 2024). Dengan adanya sistem ini karyawan yang sebelumnya leha-leha dengan tugas atau tanggung jawab mereka akan segera menyelesaikan semua tugas yang diberikan, tanpa disadari juga hal tersebut akan meningkatkan motivasi maupun mendorong karyawan tersebut untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwasanya penelitian Andi Firman Asyiri et al (2019). Berdasarkan hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang di Surabaya. Hasil research tersebut selaras dengan penelitian Abdul Syukur (2019) bahwasanya penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, sedangkan menurut research penelitian Syahputra (2024) bahwasanya motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian terdahulu yang dijadikan acuan tersebut diketahui bahwa tujuan penelitian ini menguji kembali variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang sebelumnya telah diuji oleh peneliti terdahulu. Dengan demikian, terdapat konteks yang berbeda dalam penelitian ini yaitu objek penelitian yang digunakan yaitu BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi sehingga menjadi pembeda dengan objek penelitian terdahulu atau sebelumnya.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin, tingkat kompensasi, dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan, maka akan terjadi peningkatan pada Bank Syariah Indonesia (BSI), sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Hal

ini menjadikan Bank Syariah Indonesia (BSI) untuk lebih memperhatikan faktor-faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik sehingga membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan (Kesuma & Syamsuddin, 2019). Adanya fenomena di atas, perusahaan perlu memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk mengantisipasi dampak buruk terhadap perusahaan sebagai bahan evaluasi, dianggap perlu dijadikan indikator dalam melihat tingkat kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, hingga rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

- b. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.
- c. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis, khususnya penelitian yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

2) Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Untuk memberikan informasi kepada perusahaan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi untuk memajukan kinerja karyawan. Diharapkan dapat memahami perlu tidaknya memperbaiki kinerja yang sudah ada dan memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti dan pembaca serta dapat dijadikan bahan acuan pada penelitian-penelitian kemudian seperti sarana untuk meningkatkan pengetahuan.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasann merupakan struktur dirancang untuk menjelaskan isi pembahasan yang hendak diulas pada penelitian ini. Lima bab yang jadi persiapan penelitian ini antara lain :

BAB I : Pendahuluan

Pada bagian ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Landasan Teori

Pada bagian ini membahas meliputi dasar dasar teori yang mendukung dengan penelitian ini, yaitu tentang kajian pustaka tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, Bank Syariah Indonesia (BSI).

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi sampel, variabel dan indikator penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data terhadap analisis yang akan dipakai pada penelitian tersebut.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisi tentang profil Bank BSI Tangerang Tanah Tinggi, pemaparan hasil penelitian dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI.

BAB V : Penutup

Pada bagian ini memuat simpulan terkait hasil penelitian, saran dan kata penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “Leadership”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Asmarazisa (2016), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi (Sofiah Sinaga et al., 2021).

Menurut Rivai (2004) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Peran kepemimpinan dapat pula di bagi menjadi : 1) pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas; 2) menganggap tanggung jawab “*seremonial*” atau “*spiritual*” sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain; 3) peraturan tidak lagi di buat secara efektif terpusat di puncak organisasi (Basirun & Turimah, 2022).

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ada bermacam-macam yang masing-masing memiliki keunggulan dan kelemahannya. Berikut ini diuraikan

beberapa gaya kepemimpinan di antaranya:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter menitikberatkan bahwa seorang pemimpin merupakan otoritas tertinggi dan menentukan segala urusan. Pemimpin berkuasa amat dominan menentukan kebijakan dan prosedur dan menetapkan tujuan apa yang hendak dicapai.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis jauh berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan yang demokratis ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif karena memberikan ruang kepada bawahan yang membutuhkan wewenang dalam mengambil kebijakan. Namun, kelemahannya adalah pengambilan keputusan yang mungkin lebih lama (Salsabilla et al., 2022).

3) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik berusaha untuk menggugah orang lain pada perilaku tertentu dengan cara komunikasi yang fasih, persuasif, dan daya tarik personal. Para pemimpin karismatik mampu memotivasi para pengikutnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki sifat mendelegasikan banyak tugas kepada para anggota tim dan sekaligus memberikan sedikit atau bahkan tanpa pengawasan. Manajer dapat mengadopsi gaya kepemimpinan ini apabila semua anggota tim telah mandiri dan berkualitas, sangat berpengalaman, terlatih, dan memang dapat bekerja dengan baik meskipun sedikit pengawasan (Puspitasari et al., 2022).

5) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada kontrol, pengorganisasian, dan kinerja. Pemimpin mengontrol kepatuhan

bawahan melalui penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Mereka berpikir bahwa sistem yang dirancang itu dapat membuat para pengikutnya tetap termotivasi memberikan kinerja yang optimal dalam jangka pendek. Pemimpin tipe ini berusaha menjaga hal-hal tetap berjalan sama dan para bawahan melakukan sesuatu seperti biasanya.

6) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri khas yakni senantiasa mendorong, menginspirasi, dan memotivasi bawahannya untuk terus berinovasi dan menciptakan perubahan. Gaya kepemimpinan ini memberikan lebih banyak ruang kepada bawahan untuk berkreasi, melihat ke masa depan, dan memperoleh solusi baru untuk setiap masalah.

7) Gaya Kepemimpinan Birokratis.

Gaya kepemimpinan birokratis bekerja dalam lingkungan tugas-tugas resmi dan selalu menekankan adanya hierarki otoritas dalam mengambil keputusan. Mereka menerapkan sistem aturan untuk manajemen dan pengambilan keputusan yang sudah baku. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk bisnis yang sangat teratur atau lingkungan pemerintahan. (Nurwahidah et al., 2024).

c. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1) Fungsi instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

2) Fungsi konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai

komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4) Fungsi delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktivitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan (Lora, 2019).

d. Tugas-Tugas Kepemimpinan

1) Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam menghadapi tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian konseling kepada SDM,

diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya, dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari kemelut.

2) Sebagai Instruktur

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

3) Memimpin Rapat

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

4) Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan.

5) Mendelegasikan Wewenang

Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Penerapan pendelegasian biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yang terdekat, karena pemimpin tersebut sudah mengetahui kemampuan bawahan yang akan menerima delegasi tersebut (Sutrisno, 2017).

e. Teori Gaya Kepemimpinan

1) Teori *Path-Goal*

Teori ini dirumuskan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House (Schermerhorn, 1996: 14), yang mencoba membantu dalam memahami dan meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam situasi yang berbeda. Teori ini menekankan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapannya akan imbalan dan valensi, atau daya tarik imbalan itu. Manajer harus mampu memberikan imbalan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh bawahan untuk memperolehnya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi imbalan yang tersedia bagi karyawan, juga persepsi karyawan mengenai jalur untuk memperolehnya. Seorang manajer yang berorientasi pada karyawan, misalnya akan menawarkan bukan hanya gaji dan promosi tapi juga dukungan, dorongan, rasa aman, dan rasa hormat (Wahjono, 2022).

Pada teori *Path-Goal* menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi kerja para bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan (*expectancy*), di mana motivasi seorang pekerja tergantung pada pengharapannya bahwa prestasi tinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil positif. Teori *Path-Goal* menerangkan bagaimana gaya seorang pemimpin memengaruhi prestasi kerja bawahannya. Dalam teori *Path-Goal* disebutkan empat gaya kepemimpinan:

- a. *Directive leadership*, tipe ini sama dengan bentuk kepemimpinan autokratis *Lipit and White*. Para anggota mengetahui secara pasti apa yang diinginkan pemimpin terhadap dirinya dan pengarahan yang diberikan.
- b. *Supportive leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memerhatikan anggotanya.

- c. *Participative leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran atau pendapat para anggotanya, tetapi ia yang menentukan dalam pengambilan keputusan.
- d. *Achievement oriented leadership*, artinya pemimpin memberikan kepercayaan para anggota untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik.

Kesimpulan dari teori ini bahwa prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi untuk memproduksi dengan tingkatan tertentu. Motivasinya ditentukan kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan (Syahril, 2019)

2) Teori Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional mampu memberikan solusi dalam memahami tentang apa yang membuat pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap pengikutnya dan faktor-faktor apa yang membuat kinerja organisasi sukses berkelanjutan. Menurut Mc. Shanne & Glinow (2005) dengan mengembangkan dan mengkomunikasikan misi dengan pendekatan rasional, menggunakan strategi yang tidak konvensional, berkomunikasi dengan harapan dan kepercayaan yang tinggi, memberikan perhatian individual kepada para bawahan, serta menunjukkan pengorbanan diri yang nyata dan potensial. Dengan menghimbau pengikut terhadap minatnya sendiri maupun nilai-nilai yang mereka gunakan bersama, pemimpin transformasional dapat membantu pengikutnya untuk secara kolektif memaksimalkan kinerjanya, yang berdampak pada kinerja organisasi.

Selain itu, dalam argumentasi bahwa kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh manajemen *impression strategic*, Gardner dan Cleavenger (1998) menggunakan terminologi *exemplification* atau contoh sebagai salah satu strategi ini. *Exemplification* itu sendiri mencakup kualitas, seperti memberikan

sikap pada yang lain dan kesediaan untuk menanggung risiko dan pengorbanan diri pribadi untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan penjelasan ini, Ponder (1999) menggabungkan hasil studi tersebut dengan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass & Avolio (1994). Selanjutnya dari hasil studi tersebut, Ponder memperkenalkan suatu konsep kepemimpinan baru yang dikembangkan dari konsep kepemimpinan transformasional seperti di bawah ini :

a) *Inspirational Motivation*

Pemimpin bertindak sebagai model bagi para pengikutnya, mengkomunikasikan visi dan misi dan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan berbagai usaha. Dimensi ini merupakan ukuran kemampuan pemimpin untuk melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai pemimpin.

b) *Integrity*

Pemimpin mengatur perbuatan dan kata-kata. Dimensi ini ialah ukuran dimana pengikut merasakan suatu derajat kesamaan yang tinggi antara kata-kata yang diucapkan oleh pemimpin dengan perbuatan yang dilakukannya.

c) *Innovation*

Pemimpin mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai proses, tantangan yang ada melalui pengambilan risiko, dan pengalaman yang dimilikinya. Dimensi ini difokuskan pada tingkat kemampuan pemimpin dalam membantu mengembangkan berbagai inovasi dalam organisasi.

d) *Impression Management*

Pemimpin memberikan penghargaan pada bawahan yang berprestasi dan keramahan serta kepedulian para bawahan yang tidak terbatas hanya pada pekerjaan mereka. Dimensi ini mengukur tingkat anggota organisasi merasa bahwa pemimpin sebenarnya memperdulikan para anggotanya sebagai manusia

bukannya semata-mata sebagai instrumen dari pemimpin dan misi organisasi.

e) *Individual consideration*

Pemimpin merupakan pelatih dan penasehat, menyediakan umpan balik yang bersifat kontinyu dan mengaitkan kebutuhan anggota organisasi dengan misi organisasi. Dimensi ini merupakan ukuran dimana pemimpin memberikan perhatian individu pada pekerjaan para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan.

f) *Intellectual Stimulation*

Pemimpin merangsang para pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama para pengikutnya dalam melakukan sesuatu dan memikirkan kembali nilai-nilai dan kepercayaan mereka yang lama. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat dimana para pengikut diberikan tugas tugas yang menarik dan menantang serta adanya dukungan bagi mereka dalam memecahkan berbagai persoalan dengan cara mereka sendiri.

Dimensi ini pada dasarnya mencerminkan pemikiran terbaru dalam dimensi dan sifat dari kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan model kepemimpinan baru. Selain enam dimensi di atas, pertimbangan bahwa faktor kepercayaan juga merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, terutama bagi usaha-usaha yang bergerak di bidang jasa, tidak terkecuali bagi perusahaan jasa perbankan (Siti Nur Aisah, 2020).

f. Indikator Gaya Kepemimpinan

1) Karisma

Pemimpin sebagai simbol, komunikasi non-verbal, visi dan inspirasi, memperlihatkan kepercayaan diri, dan harapan pemimpin pada pengorbanan diri pengikutnya untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kepemimpinan kharismatik dapat menghasilkan

perubahan organisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka.

2) Inspirasi

Pemimpin bertindak sebagai model bagi para pengikutnya, mengkomunikasikan visi dan misi dan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan berbagai usaha. Dimensi ini merupakan ukuran kemampuan pemimpin untuk melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai pemimpin.

3) Simulasi Intelektual

Pemimpin merangsang para pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama para pengikutnya dalam melakukan sesuatu dan memikirkan kembali nilai-nilai dan kepercayaan mereka yang lama. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat dimana para pengikut diberikan tugas-tugas yang menarik dan menantang serta adanya dukungan bagi mereka dalam memecahkan berbagai persoalan dengan cara mereka sendiri.

4) Memerhatikan Individu

Pemimpin merupakan pelatih dan penasihat, menyediakan umpan balik yang bersifat kontinyu dan mengaitkan kebutuhan anggota organisasi dengan misi organisasi. Dimensi ini merupakan ukuran dimana pemimpin memberikan perhatian individu pekerjaan para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan (Siti Nur Aisah, 2020).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh

organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah (Hidayat et al., 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan atau dianggap sebagai setara atau imbalan. Dalam dunia kerja, imbalan finansial adalah sumber daya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Istilah “*remunerasi*”, “*upah*”, dan “*gaji*” juga digunakan untuk menggambarkan pengaturan keuangan antara pemberi kerja dan karyawan. Remunerasi adalah imbalan, pembayaran, atau penggantian yang terkadang juga bersifat non finansial. Remunerasi biasanya berupa konsep pembayaran yang lebih komprehensif dibandingkan dengan konsep gaji dan upah yang biasanya mencakup dimensi finansial namun tidak mencakup dimensi nonfinansial (Mulyeni et al., 2023).

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Besaran kompensasi biasanya ditentukan oleh karyawan dan perusahaan sebelumnya di awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui seberapa besar kompensasi yang ia dapatkan. Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Menurut Sofyandi (2008), kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah, dan pelayanan kesehatan gratis (Widodo & Yandi, 2022).

c. Tujuan Kompensasi

Selain dampak-dampak positif yang bisa perusahaan dapatkan, tentu perusahaan juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Berikut adalah beberapa tujuan kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya:

1) Mempertahankan karyawan berprestasi

Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.

2) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain.

3) Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan

Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

4) Mengefisiensi biaya

Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

5) Memenuhi administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.

6) Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik

Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

d. Sistem Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), terdapat tiga macam sistem pembayaran kompensasi yang biasa dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1) Sistem Waktu

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, perbiji,

meter, liter dan lain sebagainya. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu pengerjaannya.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Sholeh et al., 2024).

e. Teori Kompensasi

- 1) Teori kompensasi ekonomi pasar, yaitu menciptakan suatu harga upah yang didasarkan atas kekuatan tawar menawar negoisasi atau negoisasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dengan pihak manajemen perusahaan. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan kelas atas (besar) yang sanggup membayar tinggi para pekerjanya dengan timbal balik kualitas pekerja yang terbaik pula.
- 2) Teori kompensasi standar hidup, yaitu suatu sistem kompensasi dimana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tentram dan sejahtera mencakup jaminan pensiun hari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi, dan lain sebagainya. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan swasta tingkat menengah dan instansi pemerintah.
- 3) Teori kompensasi kemampuan membayar, yaitu suatu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesaikannya dengan tingkat kemampuan pendapatan/keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya atau untung besar, maka karyawan diberikan tambahan kompensasi, tetapi jika perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasinya. Teori ini biasanya diterapkan oleh UKM-UKM atau perusahaan kecil atau

perusahaan yang baru memulai usahanya di mana mereka belum mampu membayar pekerjanya sesuai standar pemerintah yang telah ditetapkan (Moehariono, 2012).

f. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Gaji dapat dilihat dari keadilan dalam pemberian gaji, kelayakan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar. Pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar).

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Thalibana, 2022).

g. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal organisasi.

1) Faktor eksternal, yaitu:

a) *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul

pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dari menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.

- b) *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
 - c) *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
 - d) *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
- 2) Faktor Internal, yaitu:
- a) *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
 - b) *Who Makes Compensation Decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan

dan kebijakan bayaran lainnya (Aswaruddin, 2023).

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan pribadi (Robbins, 2003). Para ahli sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu atas apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu sebab dua hal yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman dan pendidikan serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia (Khanafi & Hidayatullah, 2022).

b. Macam-Macam Motivasi

Motivasi adalah fenomena yang hidup dan memiliki beragam corak, adapun macam-macam motivasi yaitu:

1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah sebuah proses pemberian motivasi maupun dorongan untuk membangkitkan motif, dan usaha dalam mempengaruhi orang lain seperti memberikan imbalan yang menarik dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif dapat disebut sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut contohnya jika seseorang tersebut tidak datang bekerja maka akan muncul rasa takut untuk dikeluarkan dari perusahaan, takut tidak menerima gaji, dan takut dijauhi oleh rekan kerjanya.

3) Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada seseorang ketika dia mengerjakan tugas tugas mupun pekerjaan yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut.

4) Motivasi dari luar

Motivasi yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan maupun dari luar diri pekerja tersebut (Danim, 2012).

c. Teori Motivasi

Metode ERG yang diusulkan oleh Alderfer, Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori ERG sebagai hasil riset pengerjaan ulang dari teori Maslow yang menyederhanakan teori Maslow menjadi tiga hal pokok, yaitu “kebutuhan dasar (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*)”. Teori ERG dijabarkan oleh Robbins (2008) sebagai berikut: Kebutuhan eksistensi yaitu keinginan akan kesejahteraan fisiologis dan material; kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) yaitu keinginan untuk memuaskan hubungan antara personal; dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yaitu keinginan akan perkembangan dan pertumbuhan psikologis berkelanjutan.

Clayton Alderfer dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1) *Existence Needs* (eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.

2) *Relatedness Needs* (keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth Needs* (pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kebutuhan Eksistensi (E) sama dengan kategori Maslow yaitu fisiologi dan keselamatan. Kebutuhan akan Keterkaitan (R) sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki sosial dan cinta; dan kebutuhan akan Pertumbuhan (G)

sama dengan kategori harga diri dan perwujudan diri (Kharis, 2015).

Hierarki kebutuhan Maslow ialah teori psikologi yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow dalam makalahnya, "*A Theory of Human Motivation*", di *Psychological Review* pada tahun 1943. Ia beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum di tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi.

Abraham Maslow berusaha menjelaskan mengapa orang didorong oleh kebutuhan tertentu pada waktu tertentu. Kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, dari yang paling mendesak sampai yang paling kurang mendesak. Berdasarkan urutan tingkat kepentingannya, kebutuhan-kebutuhan tersebut ialah:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Secara logika bahwa orang akan berusaha memuaskan dulu kebutuhan mereka yang paling penting. Jika seseorang berhasil memuaskan kebutuhan yang penting, kemudian dia akan memuaskan kebutuhan terpenting lainnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman ialah kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kriminalitas, sehingga ia dapat hidup dengan aman dan nyaman ketika berada di rumah maupun ketika bepergian.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan dasar dan rasa aman terpenuhi, manusia membutuhkan cinta dari orang lain, rasa memiliki dan dimiliki, serta diterima oleh orang-orang di sekelilingnya.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan penghargaan ialah kebutuhan untuk berprestasi sehingga mencapai derajat yang lebih tinggi dari lainnya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Derajat tertinggi atau ke lima dari kebutuhan ialah keinginan dari

individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Dari teori di atas, tergambar bahwa kebutuhan merupakan salah satu faktor penting pada motivasi diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Damiati et al., 2021).

d. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini, menggunakan indikator dari teori ERG yang merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1) *Existence Needs* (eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.

2) *Relatedness Needs* (keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth Needs* (pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai (Kharis, 2015).

e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanjamaanjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi

kerja.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

c) Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal terdiri dari:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada

para karyawan untuk bekerja secara baik.

c) Supervisi yang baik

Supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, dan membimbing karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan, dengan demikian jika supervisi dekat dengan karyawan dengan penuh sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d) Ada Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Sistem dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memacu motivasi karyawan di dalam bekerja (Sariani et al., 2020).

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan

dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Kiranie et al., 2023). Kinerja karyawan terkait pekerjaan umumnya mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkolaborasi, sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun dalam organisasi antara lain kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Artino & Nurohman, 2022).

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kuantitas dan kualitas kerja tersebut tidak akan tercipta tanpa adanya perencanaan, pembagian kerja, sistem kerja, motivasi, kontroling dan evaluasi dari pimpinan organisasi (Suwarno & Bramantyo, 2023).

b. Indikator Kinerja

Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang ingin didapatkan di dalam perusahaan dapat dicapai dan dilaksanakan dengan baik. Bernandin dan Russel menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, antara lain :

- 1) *Quality*, tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- 2) *Quantity*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 4) *Cost effectiveness*, sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit

penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan (Ningrum & Ningsih, 2021).

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi validitas dan akurasi hasil penilaian.

Dalam penerapannya penilaian kinerja karyawan dapat didukung dengan teknik penentuan keputusan, terdapat banyak kelebihan dalam menentukan penilaian kinerja karyawan menurut beberapa penelitian yaitu pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan memastikan bahwa hasil penilaian obyektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subyektif seperti perasaan pribadi atau diskriminasi. Meningkatkan transparansi, dengan menggunakan pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat menjaga transparansi dan mengurangi risiko tuduhan diskriminasi atau kecurangan (Rustiawan et al., 2023).

d. Fungsi Penilaian Kinerja

Fungsi penilaian kinerja menurut Handoko, mengemukakan bahwa fungsi diadakannya penilaian kinerja di setiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut

- 1) Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang

atau kelompok

- 2) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai
- 3) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi
- 4) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian
- 5) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan
- 6) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (*reward*)
- 7) Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja (Winarsih, 2018).

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- 1) Faktor Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- 5) Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Nurjaya et al., 2020).

B. Landasan Teologis

1. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah paya-upaya untuk memperbaiki dan membawa kualitas muslim kepada akhlak-akhlak Islami dengan dilandasi oleh keimanan, ketaqwaan dan menjalankan syariat-syariat Islam dalam aktivitas hidup di dunia baik urusan dunia maupun akhirat/ agama dalam rangka mencapai kebahagiaan hidup dunia dan akhirat. Orang yang memegang amanah kepemimpinan Islam disebut dengan imam/ imamah. Secara terminologi, beberapa tokoh mendefinisikan imamah dikutip dari Abdullah Ad Dumaiji (2016) sebagai berikut antara lain menurut:

- a. Imam Haramain Al-Juwaini mendefinisikan Imamah adalah kepemimpinan sempurna yang berhubungan dengan hal-hal khusus dan umum, dalam berbagai persoalan dunia dan agama.
- b. Muhammad Najib Al Muthi'I berpendapat bahwa imamah adalah kepemimpinan yang konprehensif menyangkut segala urusan dunia dan agama.

Kata imamah dalam Alquran Al-Anbiya ayat 73 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَعِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

Artinya : “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”.

Tujuan dari imamah yaitu: menyebarkan keadilan dan menghapus kezaliman, mempersatukan tidak memecah belah, memakmurkan bumi dan memanfaatkan kekayaan alam untuk kepentingan Islam dan kaum muslimin. Dari ayat ini kita dapat memahami bahwa agama tak dapat dipisahkan dari pemerintahan. Dan Kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin, yang membimbing (manusia) dengan perintah Kami (Dr. Nadzmi Akbar, 2018).

2. Kompensasi Dalam Islam

Hubungan kerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberikan penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial.

Apabila seseorang bekerja maka akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan. Dan seseorang tidak bekerja maka tidaklah mendapatkan apapun karena mereka tidak mau berusaha. Adapun hadis riwayat Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْإِجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : *Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.*

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Dari ayat tersebut, Imam Malik dan Imam Syafi'i memahami bahwa tidak sah menghadiahkan pahala amal orang hidup berupa bacaan Alquran kepada orang mati, karena bukan perbuatan dan usahanya (M. Nashiruddin et al., 2007).

3. Motivasi Dalam Islam

Motivasi ialah suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al Zalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ (۷) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (۸)

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya (7), siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya (8)” (QS.Al-Zalzalah: 7).

Menurut Ibnu Katsir menjelaskan bahwa nikmat itu dibagi menjadi dua yaitu nikmat yang menjadi tujuan dan nikmat yang menjadi alat untuk mencapai tujuan, pada hal ini jelas ditekankan motivasi pada hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat ialah satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang di tanam di dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat (M. Quroish, 2016).

4. Kinerja Dalam Islam

Kinerja Islam mengajarkan bahwa setiap individu harus mempunyai kinerja yang baik dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik adalah mengerjakan segala sesuatu dengan berkualitas yakni benar menurut syari’ah, baik, tepat dan teratur sesuai aturan yang berlaku. Seorang yang beriman diperintahkan untuk bekerja, dan Allah akan mencatat semua amal, baik berupa amal ibadah ritual maupun ibadah sosial. Sebagaimana dalam firman Allah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ (۱۰۵)

Artinya : “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S AtTaubah:105).

Ayat ini memerintahkan untuk bekerja dan bekerja termasuk amal ibadah yang akan diberikan balasannya oleh Allah. Ayat ini memotivasi agar manusia bekerja dengan sungguh-sungguh. Itu karena Allah akan melihat segala amal hambanya, pekerjaannya, dan usahanya. Oleh sebab itu bersegeralah untuk mengerjakan amalan-amalan kebaikan dan ikhlaslah

dalam mengerjakannya semata-mata karena Allah. Allah menjanjikan pada hambanya yang melakukan kebaikan akan diberikan reward kehidupan yang baik, pahala yang setimpal (Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, 2023).

C. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis memperoleh rujukan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam memahami serta memperjelas bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ialah:

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Firman Asyiri et al (2019), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprima Gemilang Surabaya”. Berdasarkan hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al (2023), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Penelitian yang dilakukan oleh Martinus Buulolo (2021), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan kuesioner dan pengamatan. Pengujian hipotesis secara parsial dimana gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering, pada pengujian hipotesis secara simultan dimana gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan hasil statistik sebesar 0,771 atau sebesar 77,1% sehingga hubungan antara variabel bebas, dan variabel terikat sangat kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Inggar Baan et al (2024), dengan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t $0,808 > 0,05$ dimana t hitung diperoleh sebesar 0,245 t tabel sebesar 0,683. Hipotesis kedua nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,683 > 3,538$ dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ketiga kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini diperoleh berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung 8,211 dan nilai signifikan 0,002.

Penelitian yang dilakukan oleh Jodi Efrem et al (2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing”. Hasil yang ditunjukkan dalam riset ini menyatakan bahwa di peroleh 0,002 untuk disiplin kerja yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,000 untuk gaya kepemimpinan yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,615 untuk lingkungan kerja yang berarti tidak memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, dan 0,000 untuk kompensasi yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh taraf sig 0,000 maka disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berhubungan kepada kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

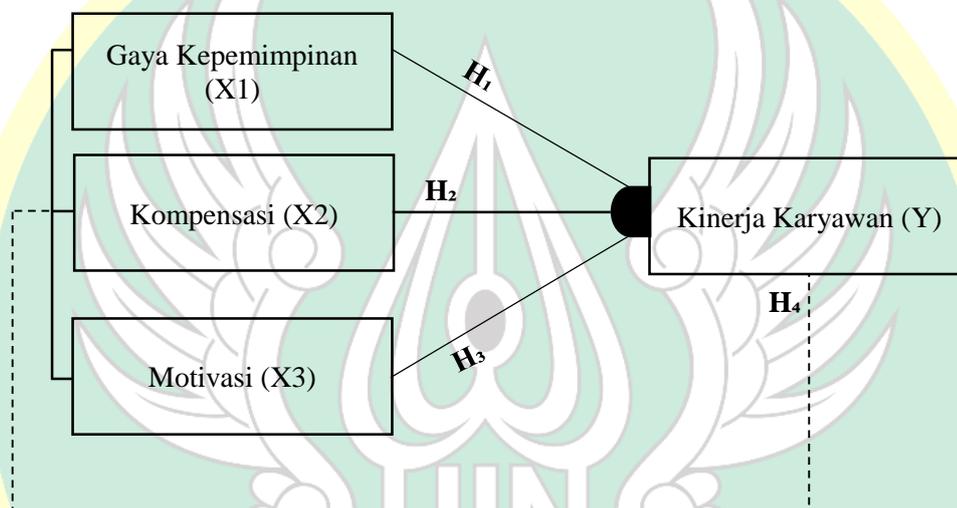
No.	Judul Peneliti dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Andi Firman Asyiri dan Winarningsih (2019) <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprima Gemilang Surabaya”</i>	Berdasarkan hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang di Surabaya.	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.	Menggunakan model regresi linier berganda, tahun dan lokasi penelitian berbeda
2.	Muhammad Prasetyo Wibowo dan Muhammad Syafii (2023) <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif deskriptif.	Tidak menggunakan variabel motivasi, tahun dan lokasi penelitian berbeda
3.	Martinus Buulolo <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan “</i>	Pengujian hipotesis secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan hasil statistik sebesar 0,771 atau sebesar	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif	Tahun dan lokasi penelitian berbeda

		77,1% .		
4.	Inggar Baan, Althon K Pongtukuran, dan Dwibin Kannapadang (2024) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diperoleh berdasarkan uji t $0,808 > 0,05$ dimana t hitung diperoleh sebesar $0,245 < 0,683$. Hipotesis kedua Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh oleh nilai signifikan sebesar $0,002 > 0,05$. Hipotesis ketiga kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini diperoleh berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,211$ dan nilai signifikan $0,002$.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, tahun dan lokasi penelitian berbeda.
5.	Jodi Efreem “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia	Hasil riset ini menyatakan bahwa di peroleh $0,002$ untuk disiplin kerja, berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, $0,000$ untuk gaya kepemimpinan yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, $0,615$ untuk lingkungan kerja yang berarti tidak memiliki hubungan kepada kinerja	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif	Tahun dan lokasi penelitian berbeda.

	<i>Bagian Marketing</i>	karyawan, dan 0,000 untuk kompensasi berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh taraf sig 0,000 maka secara simultan berpengaruh positif.		
--	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

D. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dibuat untuk dasar dalam merumuskan hipotesis. Kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

———— = Penelitian secara parsial

----- = Penelitian secara simultan (bersama)

E. Hipotesis

Menurut Rogers (1966): "Hipotesis adalah dugaan tentatif tunggal digunakan menyusun teori atau eksperimen dan diuji". Creswell & Crewell J. D., (2018): "Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen". Abdullah (2015): "Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian". Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli, bisa ditarik

kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran (Yam & Taufik, 2021).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan sangatlah penting karena keberadaan pimpinan menjadi salah satu dari keberhasilan kinerja karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti dalam teori Gaya Kepemimpinan Transformasional, yaitu pemimpin transformasional dapat membantu pengikutnya untuk secara kolektif memaksimalkan kinerjanya.

Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan akan mendapat hasil yang optimal. Dalam penelitian Adriyanti et al (2023), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (a) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto. Penelitian Martinus Buulolo (2021), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.

Maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja karyawan (y)

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab apabila kompensasi diberikan secara benar komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik agar tercapai tujuan organisasi.

Dalam teori kompensasi standar hidup menekankan bahwa pekerja harus dibayar secara layak agar dapat memenuhi kebutuhan. Pada penelitian Nurhaeda (2020), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Terminal Regional Daya. Penelitian Wibowo et al (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi

Menurut (Umam, 2010) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam mencapai usaha dalam mencapai sasaran. Dalam teori ERG menunjukkan bahwa kebutuhan merupakan salah satu faktor penting pada motivasi diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bila motivasi yang diberikan tidak maksimal maka kinerja pun tidak berjalan secara maksimal. Dalam penelitian Inggar Baan et al (2024), dari hasil pengujian hipotesis nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitng $0,683 > 3,538$ dari hasil uji tersebut terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Syahputra (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (x_3) terhadap kinerja karyawan (y).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Firman Asyiri et al (2019), hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang di Surabaya.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (x_1), kompensasi (x_2), dan motivasi (x_3) terhadap kinerja karyawan (y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik berupa angka atau pernyataan dalam penelitiannya, yang dikenal dengan penelitian kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk memahami fenomena melalui analisis statistik (Creswell, 2014). Metode penelitian kuantitatif mencakup beberapa langkah, seperti perancangan penelitian yang ketat, pemilihan sampel yang representatif, pengumpulan data dengan instrumen terstruktur seperti kuesioner, dan analisis data menggunakan teknik statistik. Tujuan utamanya adalah menghasilkan temuan yang dapat diukur dan diuji secara statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis penelitian (Wajdi et al., 2024).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Tangerang Tanah Tinggi, Jl. Ruko Permata Niaga II, No. 12 Perum Taman Royal I, Kota Tangerang, Banten. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli 2024 sampai dengan Januari 2025.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Adipati, 2024). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi yang berjumlah 17 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di Bank BSI KCP Tangerang

Tanah Tinggi berjumlah 17 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* atau total sampel. Sensus ialah metode di mana seluruh elemen atau anggota pada populasi dipilih untuk dimasukkan dalam sampel, tanpa adanya pemilihan acak. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Dr. Zainuddin et al., 2023).

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel berasal dari bahasa Inggris variabel dengan arti: “ubahan”, “faktor tak tetap”, atau “gejala yang dapat diubah ubah”. Istilah variabel dapat diartikan bermacam-macam. Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013).

- a. Variabel independen (variabel bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya. Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3).
- b. Variabel dependen (variabel terikat), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disebut juga variabel endogen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu, Kinerja Karyawan (Y) (Rangkuti, 2019).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kharisma	- Dapat dibanggakan - Dapat dipercaya - Dapat dihormati - Mempunyai loyalitas (Yukl, 2010)

	Inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin mengkomunikasikan harapan tinggi - Menggunakan simbol (jabatan) dalam memimpin (Yukl, 2010)
	Simulasi Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif - Menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide (Yukl, 2010)
	Memperhatikan Individu	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatian terhadap karyawan - Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi (Yukl, 2010)
Kompensasi (X2)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - Kelayakan dalam pemberian gaji - Ketepatan waktu dalam pemberian gaji (Thalibana, 2022)
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan bonus - Untuk karyawan berprestasi - Bekerja melebihi waktu yang ditetapkan (Thalibana, 2022)
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan kesehatan - Jaminan hari tua - Liburan (Thalibana, 2022)
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Terpenuhi fasilitas kantor - Mendapat tambahan kendaraan (Thalibana, 2022)
Motivasi (X3)	<i>Existence Needs</i> (eksistensi)	<ul style="list-style-type: none"> - Terpenuhinya kebutuhan fisik karyawan - Terpenuhinya kebutuhan akan gaji - Terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman (Mangkunegara, 2015)
	<i>Relatedness Needs</i> (keterhubungan)	<ul style="list-style-type: none"> - Terpenuhinya kebutuhan interaksi antar pribadi - Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja - Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan (Mangkunegara, 2015)
	<i>Growth Needs</i> (pertumbuhan)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal - Kemampuan untuk mengembangkan kemampuan baru - Kemampuan untuk dipromosikan (Mangkunegara, 2015)

Kinerja Karyawan (Y)	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart mutu perusahaan - Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian - Penyelesaian pekerjaan dengan rapi - Penyelesaian pekerjaan dengan tuntas (Miswan 2010)
	<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan - Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui standart perusahaan - Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja dalam satu bagian (Miswan, 2010)
	<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu. - Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain (Miswan, 2010)
	<i>Cost effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi. - Memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (Miswan, 2010)
	<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan karyawan bekerja tanpa diawasi. - Kemampuan karyawan mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan) (Miswan, 2010)
	<i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memelihara nama baik perusahaan. - Kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja (Miswan, 2010)

Sumber: Indra Khalis, 2015

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan oleh penulis, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Riadi (2016), data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber pertama, menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari, yang berbentuk hasil kuisisioner, hasil survei, dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi tangan kedua yang telah dikumpulkan oleh beberapa orang dengan tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian, sehingga dalam mengambil data sekunder berasal dari penelitian-penelitian terdahulu, yang berupa jurnal, buku, dan data Bank Syariah Indonesia (BSI) (Riadi, 2016).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan terhadap penelitian mencakup hal diantaranya :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan yang di sertai dengan adanya berbagai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Metode observasi ini mengharuskan peneliti turun ke lapangan langsung ke Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi, dengan cara kuisisioner, rekam suara, dan pengambilan gambar. (Rangkuti, 2019)

2. Kuesioner/Angket

Menurut Rangkuti (2019), Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan bank Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

3. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan oleh penulis dalam mencari data-data atau informasi yang diperlukan di perusahaan dengan cara melakukan tanya jawab langsung sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan (Astrina, 2016). Partisipasi dalam wawancara di penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

4. Dokumentasi

Dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), karya-karya monumental, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda, yang semuanya itu memberikan informasi untuk proses penelitian. Dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan, yaitu profil perusahaan, struktur organisasi, hasil penilaian prestasi kerja (Rangkuti, 2019).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk. Jika koefisien antara item dengan total item sama dengan atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), tujuan tes reliabilitas adalah akan memahami apakah suatu perangkat dalam keadaan baik mampu meyakinkan akan dipakai dalam pengumpulan bukti. Dalam konteks ini, reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen secara konsisten mengukur gejala yang sama pada kesempatan berikutnya. Konsistensi merujuk pada konsistensi kuesioner lintas kondisi saat mengukur konsep atau konstruksi. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan dalam program SPSS untuk melakukan prosedur ini. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada uji *Kolmogorov Smirnov* apabila signifikansi $>5\%$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi $<5\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal (Astrina, 2016).

b. Uji Multikolonieritas

Untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas. Hasil nilai *VIF* yang diperoleh dalam Tabel menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai *VIF* untuk tiap variabel bebas kurang dari

10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antar sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk (Juliansyah, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Astrina, 2016).

3. Uji Korelasi Spearman

Uji korelasi spearman (*correlation spearman's*) digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal (Sugiyono, 2009). Korelasi tata jenjang dari Spearman atau korelasi Rank Spearman mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan bivariat) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (ranking). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika non-parametik.

Penggunaan korelasi rank spearman diasumsikan bahwa data tidak harus berdistribusi normal (Isna & warto, 2013). Korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Skala ordinal atau skala urutan yaitu skala yang 50 digunakan jika terdapat hubungan, biasanya ditandai dengan \leq atau kurang dari sama dengan (Sugiyono 2019). Adapun rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

d^2 = Selisih mutlak antara ranking data variabel X dan variabel Y yang telah dikuadratkan.

n = Banyaknya responden atau sampel yang diteliti.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

0,00 – 0,199 : hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 : hubungan rendah

0,40 – 0,599 : hubungan sedang

0,60 – 0,799 : hubungan kuat

0,80 – 1,00 : hubungan sangat kuat

4. Koefisien Konkordansi Kendall W

Koefisien *Konkordansi Kendall W* memiliki kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal (Isna & Warto, 2013). Untuk menghitung Kendall W ialah dengan rumus sebagai berikut :

$$W = \frac{S}{1/12k^2 (N^3 - N)}$$

$$S = \sum (R_j - \sum R_j/N)^2$$

Dimana,

W = Koefisien Konkordansi Kendal W

K = Banyaknya variabel

N = Banyaknya sampel

R_j = Jumlah ranking yang diberikan

S = Jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Alamiin*).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu

memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Visi dan Misi

Visi:

Top 10 global Islamic bank

Misi:

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja (www.bankbsi.co.id).

B. Struktur Organisasi

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4. 1
Struktur Organisasi Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

No.	Nama	Bagian
1.	Andi Teguh Permana	Branch Manager
2.	Mardiyah	Supervisor Operasional
3.	Salman	Marketing
4.	Dalfi	Marketing
5.	Dzaky	Marketing
6.	Desi	Marketing
7.	Susi	Marketing
8.	Fitri	Marketing
9.	Rafli	Marketing

10.	Danu	Marketing
11.	Sefri	Operasional Staff
12.	Ade	Operasional Staff
13.	Dea	Operasional Staff
14.	Agung	Security
15.	Hery	Security
16.	Roni	Driver
17.	Andri	Office Boy

Sumber : Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

C. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 17 responden yaitu total karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi, maka akan diperoleh data tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Pengolahan data yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan jenis kelamin responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	10	58,82%
2.	Perempuan	7	41,18%
Total		17	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dari pada laki-laki dengan persentase 41,18%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 58,82%. Jadi laki-laki lebih banyak bekerja di perusahaan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yaitu menguraikan usia responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-26	2	11,76%
2.	27-34	10	58,82%
3.	35-42	5	29,42%
Total		17	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa jumlah yang paling banyak responden berusia 27-34 tahun yaitu 10 orang dengan persentase 58,82%. Kemudian paling sedikit responden berusia 19-26 tahun yaitu 2 orang dengan persentase 11,76%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan yaitu menguraikan jenis pendidikan terakhir responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	5	29,42%
2.	S1	12	70,58%
Total		17	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui karakteristik responden menurut pendidikan yang menunjukkan bahwa pendidikan responden didominasi oleh S1 yaitu yang paling banyak 12 orang dengan, persentase 70,58%. Kemudian responden yang paling sedikit SMA/SMK berjumlah 5 orang dengan persentase 29,42%

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi. Data hasil peneliti disajikan berikut ini:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Pada pernyataan gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator yang telah ditetapkan. Dari 4 indikator tersebut terdapat 15 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4. 5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kharisma						
1.	Pimpinan berkontribusi terhadap keberhasilan visi dan misi perusahaan	-	-	-	9	8
2.	Pimpinan menanamkan rasa bangga selama karyawan itu bergabung bersamanya	-	-	1	10	6
3.	Pimpinan selalu menumbuhkan kepercayaan diri karyawan	-	-	1	10	6
4.	Pimpinan selalu menumbuhkan rasa hormat dengan karyawan	-	-	-	11	6
Presentase Kharisma		-	-	3%	58,8%	38,2%
Inspirasi						
5.	Pemimpin selalu mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai	-	-	-	10	7
6.	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	-	-	-	10	7
7.	Pemimpin mampu memotivasi dan memberi semangat pada karyawan sebagai lambang kesuksesan	-	-	-	10	7
Presentase Inspirasi		-	-	-	58,9%	41,1%
Simulasi intelektual						
8.	Pemimpin mendorong karyawan	-	-	1	9	7

	agar menggunakan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan					
9.	Pemimpin bersemangat dalam mendengarkan ide/gagasan karyawan	-	-	1	8	8
10.	Pemimpin mendorong karyawan dalam penyelesaian masalah pekerjaan secara rasional/logis	-	-	-	12	5
11.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang secara hati-hati	-	-	-	10	7
Presentase Simulasi Intelektual		-	-	3%	57,3%	39,7%
Memperhatikan Individu						
12.	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	-	-	-	14	3
13.	Pemimpin memberikan perhatian sebagai individu pribadi, bukan sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	-	-	-	10	7
14.	Pemimpin memberikan nasihat penting bagi pengembangan diri karyawan	-	-	-	12	5
15.	Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dan kesulitan yang dialami karyawan	-	-	-	13	4
Presentase Memperhatikan Individu		-	-	-	72%	28%
Jumlah		-	-	4	158	93
Gaya Kepemimpinan %		-	-	1,6%	62%	36,4%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa:

- Pada pernyataan kharisma, dari 17 responden 38,2% sangat setuju, 58,8% setuju, dan 3% netral.
- Pada pernyataan inspirasi, dari 17 responden 41,1% sangat setuju dan 58,9% setuju.
- Pada pernyataan simulasi intelektual, dari 17 responden 39,7% sangat setuju, 57,3% setuju, dan 3% netral.
- Pada pernyataan memperhatikan individu, dari 17 responden 28% sangat setuju dan 72% setuju.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari keempat indikator

untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebanyak 34,4% responden menyatakan sangat setuju, 62% setuju, dan 1,6% netral. Dilihat dari variabel gaya kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai kharisma, inspirasi, simulasi intelektual dan memperhatikan individu terkait dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.

2. Variabel Kompensasi

Pada pernyataan kompensasi terdapat 4 indikator yang telah ditetapkan. Dari 4 indikator tersebut terdapat 10 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel kompensasi.

Tabel 4. 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetap	-	-	-	9	8
2.	Saya merasa bahwa gaji yang diterima sesuai harapan	-	-	-	9	8
Presentase Gaji		-	-	-	53%	47%
Insentif						
3.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat bekerja dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	-	-	2	7	8
4.	Insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan	-	-	-	14	3
5.	Insentif yang saya terima didapatkan bila saya kerja lembur	-	-	-	11	6
Presentase Insentif		-	-	4%	62,7%	33,3%
Tunjangan						
6.	Saya merasa, adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga	-	-	1	8	8
7.	Saya mendapatkan atau didaftarkan program pension	-	-	1	10	6
8.	Perusahaan saya bekerja setiap	-	-	-	11	6

	setahun sekali mengadakan liburan bersama					
	Presentase Tunjangan	-	-	4%	56,8%	39,2%
Fasilitas						
9.	Perusahaan menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja	-	-	-	12	5
10.	Perusahaan menyediakan sarana transportasi untuk karyawan	-	-	2	10	5
	Presentase Fasilitas	-	-	5,9%	64,7%	29,4%
	Jumlah	-	-	6	101	63
	Kompensasi %	-	-	3,6%	59,4%	37%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa:

- Pada pernyataan gaji, dari 17 responden 47% sangat setuju dan 53% setuju.
- Pada pernyataan insentif, dari 17 responden 33,3% sangat setuju, 62,7% setuju, dan 4% netral.
- Pada pernyataan tunjangan, dari 17 responden 39,2% sangat setuju, 56,8% setuju, dan 4% netral.
- Pada pernyataan fasilitas, dari 17 responden 37% sangat setuju, 59,4% setuju, dan 3,6% netral.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari ketiga indikator untuk variabel kompensasi adalah sebanyak 37% responden menyatakan sangat setuju, 59,4% setuju, dan 3,6% netral. Dilihat dari variabel kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas terkait dengan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.

3. Variabel Motivasi

Pada pernyataan motivasi terdapat 3 indikator yang telah ditetapkan. Dari 3 indikator tersebut terdapat 10 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap

pernyataan yang diajukan mengenai variabel motivasi.

Tabel 4. 7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Existence Needs (eksistensi)						
1.	Pimpinan memberikan tempat bekerja yang baik dan nyaman bagi karyawan	-	-	-	9	8
2.	Karyawan diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam	-	-	-	9	8
3.	Karyawan merasa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	-	-	1	6	10
4.	Pimpinan memberikan jaminan keamanan kerja dan perlindungan kerja untuk setiap karyawan	-	-	-	14	3
Presentase Existence Needs		-	-	1,6%	55,8%	42,6%
Relatedness Needs (keterhubungan)						
5.	Karyawan merasa puas atas pengakuan dari prestasi kerja yang telah dilakukan	-	-	-	11	6
6.	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja karena lingkungan kerja yang harmonis	-	-	1	8	8
7.	Pimpinan dan karyawan saling peduli satu sama lain	-	-	-	11	6
Presentase Relatedness Needs		-	-	2%	58,8%	39,2%
Growth Needs (pertumbuhan)						
8.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreatifitas untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	-	-	-	12	5
9.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar lebih maju bagi para karyawan	-	-	-	12	5
10.	Pimpinan selalu memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	-	-	2	10	5
Presentase Growth Needs		-	-	4%	66,6%	29,4%
Jumlah		-	-	5	102	64
Motivasi %		-	-	2,9%	59,5%	37,6%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan *existence needs*, dari 17 responden 42,6% sangat setuju, 55,8% setuju, dan 1,6% netral.
- b. Pada pernyataan *relatedness needs*, dari 17 responden 39,2% sangat setuju, 58,8% setuju, dan 2% netral.
- c. Pada pernyataan *growth needs*, dari 17 responden 29,4% sangat setuju, 66,6% setuju, dan 4% netral.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari ketiga indikator untuk variabel motivasi adalah sebanyak 37,6% responden menyatakan sangat setuju, 59,5% setuju, dan 2,9% netral. Dilihat dari variabel motivasi maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* terkait dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Pada pernyataan Kinerja Karyawan terdapat 8 indikator yang telah ditetapkan. Dari 8 indikator tersebut terdapat 20 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Quality						
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar perusahaan	-	-	3	8	6
2.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih	-	-	-	9	8
3.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan	-	-	-	10	7
4.	Karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan	-	-	1	8	8

	dalam bekerja					
Presentase Quality		-	-	6%	51,4%	42,6%
Quantity						
5.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpin dalam mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan	-	-	4	8	5
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan	-	-	2	7	8
7.	Kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata dari karyawan lainnya	-	-	1	9	7
Presentase Quantity		-	-	13,8%	47%	39,2%
Timeliness						
8.	Karyawan selalu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	-	-	1	9	7
9.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari karyawan lainnya	-	-	-	9	8
Presentase Timeliness		-	-	3%	52,9%	44,1%
Cost Effectiveness						
10.	Karyawan menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertinggi	-	-	1	5	11
11.	Karyawan mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	7	10
Presentase Cost Effectiveness		-	-	3%	35,2%	61,8%
Need for Supervision						
12.	Dalam bekerja karyawan berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak adanya pengawasan	-	-	1	10	6
13.	Karyawan mampu bekerja dengan hati-hati agar mencegah kesalahan yang tidak diinginkan	-	-	-	11	6
Presentase Need for Supervision		-	-	2,9%	61,7%	35,2%
Interpersonal Impact						
14.	Karyawaaan selalu menjaga nama baik perusahaan	-	-	-	11	6
15.	Karyawan mampu menjaga kerjasama (<i>teamwork</i>) dengan rekan kerja	-	-	-	14	3
Presentase Interpersonal Impact		-	-	-	73,5%	26,5%
Jumlah		-	-	14	135	106

Kinerja Karyawan %		-	5,6%	52,9%	41,5%
--------------------	--	---	------	-------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan table 4.8 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan *quality*, dari 17 responden 42,6% sangat setuju, 51,4% setuju, 6% netral.
- b. Pada pernyataan *quantity*, dari 17 responden 39,2% sangat setuju, 47% setuju, 13,8% netral.
- c. Pada pernyataan *timeliness* dari 17 responden 44,1% sangat setuju, 52,9% setuju, 3% netral.
- d. Pada pernyataan *cost effectiveness* dari 17 responden 61,8% sangat setuju dan 35,2% setuju, dan 3% netral.
- e. Pada pernyataan *needs for supervision* dari 17 responden 35,2% sangat setuju dan 61,7% setuju, dan 2,9% netral.
- f. Pada pernyataan *interpersonal impact* dari 17 responden 26,5% sangat setuju dan 73,5% setuju.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari kedelapan indikator untuk variabel kinerja karyawan adalah sebanyak 41,5% responden menyatakan sangat setuju, 52,9% setuju, dan 5,6% netral. Dilihat dari variabel kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *needs for supervision*, dan *interpersonal impact* terkait dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk melihat keabsahan (kebenaran) data yang diperoleh apakah data tersebut valid atau tidak dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi

signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Adapun rhitung untuk tiap item bisa dilihat pada kolom pearson correlation, sedangkan rtabel menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel)–2 jadi $df = 17-2 = 15$, maka diperoleh $rtabel = 0.4821$ (Priyatno, 2014).

Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0.568	0.4821	Valid
X2	0.767	0.4821	Valid
X3	0.828	0.4821	Valid
X4	0.623	0.4821	Valid
X5	0.508	0.4821	Valid
X6	0.787	0.4821	Valid
X7	0.531	0.4821	Valid
X8	0.740	0.4821	Valid
X9	0.531	0.4821	Valid
X10	0.683	0.4821	Valid
X11	0.834	0.4821	Valid
X12	0.707	0.4821	Valid
X13	0.839	0.4821	Valid
X14	0.708	0.4821	Valid
X15	0.657	0.4821	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel 4.9 uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1-15 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0.4821 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0.769	0.4821	Valid

X2	0.856	0.4821	Valid
X3	0.830	0.4821	Valid
X4	0.760	0.4821	Valid
X5	0.851	0.4821	Valid
X6	0.767	0.4821	Valid
X7	0.872	0.4821	Valid
X8	0.681	0.4821	Valid
X9	0.681	0.4821	Valid
X10	0.703	0.4821	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel 4.10 uji validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1-10 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0.4821 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0.769	0.4821	Valid
X2	0.860	0.4821	Valid
X3	0.709	0.4821	Valid
X4	0.782	0.4821	Valid
X5	0.865	0.4821	Valid
X6	0.779	0.4821	Valid
X7	0.865	0.4821	Valid
X8	0.689	0.4821	Valid
X9	0.689	0.4821	Valid
X10	0.656	0.4821	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1-10 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0.4821 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0.644	0.4821	Valid
X2	0.539	0.4821	Valid
X3	0.688	0.4821	Valid
X4	0.819	0.4821	Valid
X5	0.715	0.4821	Valid
X6	0.568	0.4821	Valid
X7	0.621	0.4821	Valid
X8	0.676	0.4821	Valid
X9	0.648	0.4821	Valid
X10	0.742	0.4821	Valid
X11	0.639	0.4821	Valid
X12	0.533	0.4821	Valid
X13	0.673	0.4821	Valid
X14	0.604	0.4821	Valid
X15	0.507	0.4821	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1-15 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0.4821 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator variabel dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten sebaliknya. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60 maka angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten (Priyatno, 2014). Nilai reabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbachh's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,927	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,923	0,60	Reliabel
Motivasi	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 Uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach`s alpha gaya kepemimpinan yaitu $0,927 > 0,60$, nilai cronbach`s alpha kompensasi yaitu $0,923 > 0,60$, nilai cronbach`s alpha motivasi yaitu $0,916 > 0,60$, dan nilai cronbach`s alpha kinerja karyawan yaitu $0,895 > 0,60$. Dengan demikian dikatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak (Tarlis et al., 2020). Adapun cara mengambil keputusan dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan metode uji *kolmogrov simirnov* maka cara pengujian normalitas dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka berdistribusi data bersifat normal dan apabila $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60253752
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.204
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi, Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi sebesar $0,482 > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi normalitas artinya data gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *variance inflation factor (VIF)*. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolonieritas adalah: jika nilai *variance inflation factor VIF* < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ (Muhammad & Syafii, 2023).

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.697	14.637		1.482	.162		
Gaya Kepemimpinan	.896	.223	.850	4.016	.001	.719	1.392
Kompensasi	-.212	.393	-.159	-.540	.598	.372	2.690
Motivasi	-.118	.383	-.082	-.307	.764	.450	2.222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $0,719 > 0,1$, variabel kompensasi $0,372 > 0,1$ dan variabel motivasi $0,450 > 0,1$ jadi dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel $> 0,1$. Nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan adalah $1,392 < 10$, variabel kompensasi $2,690 < 10$, dan variabel motivasi $2,222 < 10$. Maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel diatas lebih kecil < 10 . Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varian dari residual pengamatan yang lain (Muhammad & Syafii, 2023). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka akan terjadi

heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.060	9.309		2.047	.061
Gaya Kepemimpinan	-.063	.142	-.127	-.442	.666
Kompensasi	-.132	.250	-.211	-.528	.607
Motivasi	-.149	.244	-.222	-.611	.552

a. Dependent Variable:

ABS_RES

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.16 diatas bahwa nilai ketiga variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana variabel gaya kepemimpinan $0,666 > 0,05$ variabel kompensasi $0,607 > 0,05$ dan variabel motivasi $0,552 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

G. Uji Korelasi Rank Spearman

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4. 17
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.690**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.690**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	17	17

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

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Hasil uji korelasi rank spearman pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,690** tingkat signifikansi 0.002 dan N sebesar 17. Berdasarkan output diatas, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,690**, karena nilai tersebut bernilai positif, maka terdapat hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. artinya, jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien korelasi sebesar 0,690**, mencerminkan tingkat kekuatan hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu kuat. Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,002, karena nilai sig. (2-tailed) 0,002 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi. Adapun nilai N yaitu 17 menunjukkan jumlah sampel penelitian, yakni 17 responden.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4. 18
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

			Kompensasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.812**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.812**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	17	17

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

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Hasil uji korelasi rank spearman pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,812** tingkat signifikansi 0,000 dan N sebesar 17. Berdasarkan output diatas, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,812**, karena nilai tersebut bernilai positif, maka terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. artinya, jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien korelasi sebesar 0,812**, mencerminkan tingkat kekuatan hubungan variabel kompensasi dan kinerja karyawan yaitu sangat kuat. Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,000, karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi. Adapun nilai N yaitu 17 menunjukkan jumlah sampel penelitian, yakni 17 responden.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4. 19
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

			Correlations	
			Motivasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.796**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.796**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	17	17

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

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Hasil uji korelasi rank spearman pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,796** tingkat signifikansi 0.000 dan N sebesar 17. Berdasarkan output diatas, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,796**, karena nilai tersebut bernilai positif, maka terdapat hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. artinya, jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien korelasi sebesar 0,796**, mencerminkan tingkat kekuatan hubungan variabel motivasi dan kinerja karyawan yaitu kuat. Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,000, karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi. Adapun nilai N yaitu 17 menunjukkan jumlah sampel penelitian, yakni 17 responden.

H. Uji Konkordansi Kendall W

Koefisien Konkordansi Kendall W mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, dimana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal. Hasil pengolahan data koefisien *Konkordansi Kendall W* dengan

menggunakan program SPSS 16. adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Ranks

	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	3.68
Kompensasi	1.50
Motivasi	1.50
Kinerja Karyawan	3.32

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Pada bagian ranks, digunakan mean rank dari ke empat variabel penelitian, dimana mean rank dari gaya kepemimpinan (X_1) adalah 3,68, mean rank dari kompensasi (X_2) adalah 1,50, mean rank dari motivasi (X_3) adalah 1,50, dan mean rank dari kinerja karyawan (Y) adalah 3,32.

Tabel 4.21
Kendall W

Test Statistics

N	17
Kendall's W ^a	.909
Chi-Square	46.342
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Data diolah, SPSS 16 (Hasil output)

Berdasarkan hasil Test Statistics menggambarkan N atau jumlah responden sebanyak 17 responden, dengan nilai koefisien konkordinasi kendall W sebesar 0,909. Nilai tersebut membuktikan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, arahnya positif dan tingkat kekuatan hubungan sangat kuat. Adapun nilai *Asymp.Sig.*, sebesar 0,000, karena nilai *Asymp.Sig.*, < 0,05 maka keputusan uji H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi. Berdasarkan hasil analisis data, maka pembahasan tentang hasil analisis data ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,690**, mencerminkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan positif dan tingkat kekuatan korelasi adalah kuat. Uji korelasi dengan *rank spearman* juga menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) atau sebesar 0,002, ($< 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, hasil uji hipotesis melalui korelasi *rank spearman* menunjukkan hubungan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Dimana seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen dalam memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, dengan demikian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat

mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan (Jayanti et al., 2019).

Dalam perspektif Islam, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan selaras dengan surat Al-Anbiya ayat 73 yang menjelaskan tentang memberi isyarat ideal bagi seorang pemimpin untuk mampu menyeru melaksanakan kebaikan bagi seluruh pengikutnya dan meninggalkan hal-hal yang tercela dan mungkar dalam berbagai situasi dan kondisi lingkungan. Dari ayat ini menjelaskan juga agama tak dapat dipisahkan dari pemerintahan. Kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh dan mampu mengajak orang lain untuk bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Martinus Buulolo (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori *Path-Goal*. Pada teori *Path-Goal* menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi kerja para bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Seorang manajer yang berorientasi pada karyawan, misalnya akan menawarkan bukan hanya gaji dan promosi tapi juga dukungan, dorongan, rasa aman, dan rasa hormat (Wahjono, 2022). Hal ini berarti gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin yang bisa mendorong dan mengarahkan karyawannya sehingga terciptanya motivasi yang membuat karyawan tersebut menumbuhkan niat kerja secara maksimal.

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi berusaha melakukan pelayanan terbaik misalnya mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing. Dimana pada situasi tertentu pemimpin juga menekankan sikap pengawasan yang ketat dan menekankan pentingnya tugas pada karyawan, selain itu pimpinan juga berusaha lebih memperhatikan karyawannya, melibatkan karyawan dalam

pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat, dan masukan serta dapat memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, baik berupa pujian maupun penghargaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian korelasi rank spearman yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,812**, mencerminkan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan positif dan tingkat kekuatan korelasi adalah sangat kuat. Uji korelasi dengan rank spearman juga menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) atau sebesar 0,000, ($< 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, hasil uji hipotesis melalui korelasi rank spearman menunjukkan hubungan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada penelitian ini bahwa Kompensasi pada Karyawan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diberikan mampu memberikan pengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh kompensasi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas loyalitas dalam bekerja. Hal ini tentunya dapat memberikan semangat lebih kepada karyawan dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan kedepannya. Dengan demikian kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam kelancaran roda perusahaan.

Di dalam Islam kompensasi selaras dengan hadis Ibnu Majah yang berbunyi *Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”*. Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan (M, Nashiruddin et al., 2007).

Berdasarkan teori yang di gunakan ialah Teori kompensasi standar hidup, yaitu suatu sistem kompensasi dimana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tentram dan sejahtera mencakup jaminan pensiun hari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi, dan lain sebagainya. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan swasta tingkat menengah dan instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jodi Efrem et al (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing”, pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa diperoleh nilai 0,000 untuk kompensasi yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. hal tersebut dibuktikan dengan pengujian korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,796**, mencerminkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan positif dan tingkat kekuatan korelasi adalah sedang. Uji korelasi dengan *rank spearman* juga menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) atau sebesar 0,000, (< 0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, hasil uji hipotesis melalui korelasi *rank spearman* menunjukkan hubungan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Yanuari, 2019).

Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk memotivasi kinerja karyawan agar Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi memiliki kinerja yang baik, yaitu dengan cara adanya upaya pemenuhan akan kebutuhan karyawan, salah satunya yang di terapkan di Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi yaitu pemberian motivasi kerja dalam bentuk pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan yang diukur dari kinerja, masa kerja dan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan. Motivasi dalam suatu organisasi pada Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi.

Dalam perspektif Islam, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan selaras dengan surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yang ditekankan motivasi pada hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat ialah satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang di tanam di dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat (M. Quroish, 2016).

Berdasarkan teori yang di gunakan ialah teori ERG. Teori ERG dijabarkan oleh Robbins (2008) sebagai berikut: Kebutuhan eksistensi yaitu keinginan akan kesejahteraan fisiologis dan material; kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) yaitu keinginan untuk memuaskan hubungan antara personal; dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yaitu keinginan akan perkembangan dan pertumbuhan psikologis berkelanjutan. Kebutuhan merupakan salah satu faktor penting pada motivasi diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Damiati et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Inggar Baan et al

(2024), dengan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitng $0,683 > 3,538$ dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi, hasil pengujian koefisien Korkondasi Kendal W dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, hasil Test Statistics di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,909 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, dengan arah yang positif. Untuk hasil hipotesisnya diperoleh *Asymp.Sig.*, sebesar 0,000, karena nilai *Asymp.Sig.*, $< 0,05$ maka keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Asyiri et al., (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprima Gemilang Surabaya, dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang di Surabaya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya, dimana setiap pemimpin harus mampu mengarahkan, membimbing, memberikan dorongan maupun motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, dan harus memberikan kompensasi atau balas jasa sesuai dengan yang mereka berikan kepada organisasi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan (Asyiri & Winarningsih, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kinerja bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi sudah menunjukkan kinerja yang optimal dimana tercermin dari perspektif proses bisnis internal, bank BSI menerapkan sistem *reward* untuk menghargai kinerja karyawan yang luar biasa sehingga menunjukkan hubungan positif pada variabel kompensasi. Inovasi-inovasi yang dilakukan bank BSI mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sebab bank BSI menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kesejahteraan karyawan yang mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan lain-lain.

Pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan, pimpinan memberikan kesempatan pada staff dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Sedangkan pada kepuasan kerja dari kompensasi dan motivasi yang cukup baik dari karyawan karena karyawan merasa harus dapat meningkatkan kemampuan mereka agar dapat memberikan kontribusi atau kinerja yang produktif untuk Bank BSI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi.

Menjaga fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi menjadi kewajiban organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Tolak ukur dari keberhasilan implementasi adalah hasil kerja atau kinerja bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi. Pendekatan dalam mengukur kinerja bank BSI yang saat ini banyak dikembangkan adalah metode *Balanced Scorecard (BSC)*. Menurut Nursalam (2014), *Balance Scorecard* adalah suatu sistem manajemen untuk mengelola implementasi strategi, mengukur kinerja secara utuh, mengkomunikasikan visi, strategi, dan sasaran kepada pemegang saham.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.
2. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.
3. Variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 menggunakan sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.
4. Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Konkordansi Kendall W* sebesar 0,909 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Tangerang Tanah Tinggi.

Dari perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kesempatan pada staff dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga presentase karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebesar 82,2%. Sedangkan pada kepuasan kerja dari kompensasi dan motivasi yang cukup baik untuk karyawan, sehingga karena karyawan merasa harus dapat meningkatkan kemampuan mereka agar dapat memberikan kontribusi atau kinerja yang produktif untuk Bank BSI. Inovasi-inovasi yang dilakukan bank BSI mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, bank BSI juga menerapkan sistem *reward* untuk karyawan agar merasa dihargai dan merasa puas

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan pimpinan BSI KCP Tangerang Tanah Tinggi

Untuk lebih memperhatikan lagi saran dan kritikan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-idenya, untuk gaya kepemimpinan sudah baik dan harus terus dipertahankan agar karyawan tetap loyal dalam menjalankan tugas dan pemberian motivasi sudah diterapkan dengan baik secara langsung kepada karyawan, perusahaan juga harus bisa lebih objektif dalam memberikan kompensasi agar kompensasi tersebut dapat memberi motivasi agar kinerja karyawan terus meningkat.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan baca bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, maupun variabel lainnya. Disarankan juga untuk memperluas populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh dan memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian, dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adipati, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Leasing Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(02), 2–6.
- Adriyanti, Latief, F., & Shandra, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Aprianto, N. E. K. (2017). Peran Komunikasi Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 263–284. <https://doi.org/10.24090/ej.v4i2.2016.pp263-284>
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301–309. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.465>
- Astrina, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(1), 61–78. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v7i1.105>
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI>
- Asyiri, A., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indroprima Gemilang Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1–17.
- Azhar, A., Syahputra. (2024) Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *YUME : Journal of Management*, 7(1), 869–876.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Damiati, Masdarini, L., Suriani, M., Adnyawati, N. D. M. S., Marsiti, C. I. R., Widiartini, K., & Angendari, M. D. (2021). Perilaku Konsumen. In *Widina* (Vol. 5).
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*.
- Dr. Zainuddin Iba, S.E., M.M Aditya Wardhana. (2023). *Metode Penelitian*. Pubalingga: CV.Eureka Media Aksara.
- Dr. Hj. Ilfi Nur Diana. (2023). *Manajemen Kinerja Islami*. Yogyakarta: CV Makna Raharja Tama.
- Dr. Nadzmi Akbar. (2018). *Kepemimpinan Islam Kepemimpinan Yang Membimbing*. Banjarmasin: ANTASARI PRESS.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Faiza, N. (2023). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam. *INTELEKTUALITA:*

- Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 12(1), 172–174.
- Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT. Bosowa Propertindo. *Seiko Journal of Management Business*, 2(1), 92–112. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Hakqi, M. B., Rahma, T. I. F., & Harahap, M. I. (2024). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Asuransi Dengan Konsep Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada PT. BRILife Syariah Cabang Gatot Subroto). *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 4(1), 193–203.
- Hasdiana, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; dan Balance Scorecard Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Di Jakarta. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-593791%0A>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Hidayat, R. N., Sajidin, M., & Jainurakhma, J. (2022). Balance Score Card : Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Media Husada*, 11(1), 56–70.
- Inggar Baan, Althon K, dan K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank. 5(1), 38–45.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. Analisis Data Kuantitatif. Purwokerto: STAIN Press.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jaswita, D. I., Bodewyn, R., Tua, M., & Syamsuddin, R. A. (2023). *Balance Score Card Article.pdf* (Issue 1). [https://repository.unpam.ac.id/10730/1/SMJ1122_Balance Score Card_UNESCO.pdf](https://repository.unpam.ac.id/10730/1/SMJ1122_Balance%20Score%20Card_UNESCO.pdf)
- Jayanti, K. T., Wati, L. N., Kepemimpinan, G., & Karyawan, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(1), 71–88.
- Juliansyah. N. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: GRASINDO
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103–117. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.758>
- Khanafi, K., & Hidayatullah, H. (2022). Manajemen Motivasi Islam. *TADRIBUNA:*

- Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 12–26.
<https://doi.org/10.61456/tjiec.v2i2.16>
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Journal of the American Health Information Management Association*, 77(1), 1–9.
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 899–906.
<https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4497>
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2).
- Lora, S. (2019). Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13531–13537.
<https://www.studilmu.com/blogs/details/pengertian-fungsi-kepemimpinan-dan-15-fungsi-kepemimpinan>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Miswan. (2010). Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta Di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung). Thesis Dosen STIA Bandung.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhammad Nashiruddin AL-Albani, Shahih Sunan Ibnu Maja, Shahih Sunan Tirmidzi. (2007). *Seleksi hadits shahih dari kitab Sunan Tirmidzi*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Muhammad, P., & Syafii, M. et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Muhammad Quroish Shihab. (2016). *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9*. Jakarta: Lentera Hati.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nantu, J., & Rumokoy, F. s et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*, 5(2), 435–444.
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10.
<https://pandita-fia.unkris.ac.id/index.php/PANDITA/article/view/16>
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 122–136.

- Nurjaya, Muktar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Oktania, B., Kusnadi, P., & Rahayu, Y. (2021). Perspektif Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(1), 1–15.
- Pandaleke, R. B., Tinangon, J. J., & Wangkar, A. (2021). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Ratahan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1235–1244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35479>
- Pardana, D., Mustakim, F., Hasni, H., & Rusdin, R. (2022). Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balance Scorecard pada PT. Buton POS Baubau. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5(1), 9–14. <https://doi.org/10.35326/jiam.v5i1.2122>
- Prasetyo W, M., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asyari, H., & Amalia, J. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal MANajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 70–83.
- Putri, I. G. A. M. A. D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3. <https://doi.org/10.18202/jamal.2012.12.7175>
- Rangkuti, A. N. (2019). *Metode Pendidikan Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Riadi, Edi. (2016). *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IPB SPSS*. Andi. Yogyakarta
- Sahridlo, A. (2020). The Effect Of Leader Member Exchange, Change Oriented Leadership and Management By Objective On BSC-Based Performance Measurement With Employee Engagement As (Case study at PT Serasi Autoraya Semarang Branch). *Journal of Management*, 6(1).
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., & Insani, R. D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung.

- Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sari, Y. P., Rizan, M., & Purwohedi, U. (2020). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG), Budaya Perusahaan & Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Balanced Scorecard: Studi pada Perusahaan Asuransi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 1(1), 57–74.
- Sasongko, A. D. J. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 05, 44–59.
- Shafrani, Y. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Literasi Keuangan Terhadap Minat Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jurnal Penelitian Agama*, 18(2), 290–301. <https://doi.org/10.24090/jpa.v18i2.2017.pp290-301>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sofiana, N., & Indrarini, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p28-42>
- Sugiyono. (2009). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Otivasi kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Alfabet
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono (2017), *Stastika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.ALFABETA
- Sulasih, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Internalisasi Standar ISO 9001 terhadap Kinerja. *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 317–344. <https://doi.org/10.24090/ej.v4i2.2016.pp317-344>
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Universitas Nisantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., & Dayyan, M. et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Y. *Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 12–25.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen

- Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Trianto, E., & Lukito, L. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Perancangan dan Penerapan Balanced Scorecard dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tripilar Cipta Inovasi. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 27(2).
- Wahjono, S. I. (2022). القيادة (Manajemen Kepemimpinan). *Yayasan Muhammad Dan Abdullaah*, June.
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference Of Moslem Society*, 2, 95–106.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Bussiness & Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yois Shofwa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Literasi Keuangan Terhadap Minat Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jurnal Penelitian Agama*, 18(2), 290–301. <https://doi.org/10.24090/jpa.v18i2.2017.pp290-301>
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prehallindo
- Yuniarti, E., & Marga Saty, F. (2019). The effect of organizational commitment and leadership style towards relationship between participative budgeting and managerial performance. *Jurnal Ilmiah Esai*, 2(1), 1–16.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan nama saya Amanda Desfina Fauziah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Program Studi Perbankan Syariah. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) KCP Tangerang Tanah Tinggi Melalui Pendekatan Balance Scorecard. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon berkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas partisipasi dan kerja samanya Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data identitas diri anda dengan lengkap
2. Bapak/Ibu dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya
3. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang kami berikan.
4. Jawablah pernyataan maupun pertanyaan dengan memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang tersedia. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sudah tersedia sesuai dengan pendapat anda. Keterangan mengenai skor penilaian :

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Netral	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Status Kepegawaian :
 - Kontrak
 - Pegawai Tetap
 - Lain-lain
5. Jabatan :
6. Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK
 - Diploma
 - S1
 - S2

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kharisma						
1.	Pimpinan berkontribusi terhadap keberhasilan visi dan misi perusahaan					
2.	Pimpinan menanamkan rasa bangga selama karyawan itu bergabung bersamanya					
3.	Pimpinan selalu menumbuhkan kepercayaan diri karyawan					
4.	Pimpinan selalu menumbuhkan rasa hormat dengan karyawan					
Inspirasi						
5.	Pemimpin selalu mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai					
6.	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai					
7.	Pemimpin mampu memotivasi dan memberi semangat pada karyawan sebagai lambang kesuksesan					
Simulasi intelektual						
8.	Pemimpin mendorong karyawan agar menggunakan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan					
9.	Pemimpin bersemangat dalam mendengarkan ide/gagasan karyawan					
10.	Pemimpin mendorong karyawan dalam penyelesaian masalah pekerjaan secara					

	rasional/logis					
11.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang secara hati-hati					
Memperhatikan Individu						
12.	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda					
13.	Pemimpin memberikan perhatian sebagai individu pribadi, bukan sebagai anggota dari suatu kelompok kerja					
14.	Pemimpin memberikan nasihat penting bagi pengembangan diri karyawan					
15.	Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dan kesulitan yang dialami karyawan					

2. Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetap					
2.	Saya merasa bahwa gaji yang diterima sesuai harapan					
Insentif						
3.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat bekerja dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4.	Insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan					
5.	Insentif yang saya terima didapatkan bila saya kerja lembur					
Tunjangan						
6.	Saya merasa, adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					
7.	Saya mendapatkan atau didaftarkan program pensiun					
8.	Perusahaan saya bekerja setiap setahun sekali mengadakan liburan bersama					
Fasilitas						
9.	Perusahaan menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja					
10.	Perusahaan menyediakan sarana transportasi untuk karyawan					

3. Variabel Motivasi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Existence Needs (eksistensi)						
1.	Pimpinan memberikan tempat bekerja yang baik dan nyaman bagi karyawan					
2.	Karyawan diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam					
3.	Karyawan merasa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
4.	Pimpinan memberikan jaminan keamanan kerja dan perlindungan kerja untuk setiap karyawan					
Relatedness Needs (keterhubungan)						
5.	Karyawan merasa puas atas pengakuan dari prestasi kerja yang telah dilakukan					
6.	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja karena lingkungan kerja yang harmonis					
7.	Pimpinan dan karyawan saling peduli satu sama lain					
Growth Needs (pertumbuhan)						
8.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreatifitas untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja					
9.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar lebih maju bagi para karyawan					
10.	Pimpinan selalu memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Quality						
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar perusahaan					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih					
3.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan					
4.	Karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
Quantity						
5.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpin dalam mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan					
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan					

	melebihi target yang ditetapkan					
7.	Kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata dari karyawan lainnya					
Timeliness						
8.	Karyawan selalu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan					
9.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari karyawan lainnya					
Cost effectiveness						
10.	Karyawan menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertinggi					
11.	Karyawan mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan					
Need for supervision						
12.	Dalam bekerja karyawan berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak adanya pengawasan					
13.	Karyawan mampu bekerja dengan hati-hati agar mencegah kesalahan yang tidak diinginkan					
Interpersonal impact						
14.	Karyawaaan selalu menjaga nama baik perusahaan					
15.	Karyawan mampu menjaga kerjasama (<i>teamwork</i>) dengan rekan kerja					

Sumber: Indra Khalis (2015).



Lampiran 2

Tabulasi Data Responden

Responden	Gaya Kepemimpinan															Kompensasi													
	Kharisma				Inspirasi			Simulasi Intelektual					Memperhatikan Individu					Total	Gaji		Insentif			Tunjangan			Fasilitas		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2		3	4	5	6	7	8	9	10			
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	69	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	
4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
6	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	69	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
11	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	69	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	47	
13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	64	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	42	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

Motivasi										Kinerja Karyawan															
Eksistensi				Keterhubungan			Pertumbuhan			Total	Quality		Quantity		Timeliness		Cost Effectiveness		Need for Supervision		Interpersonal Impact		Total		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	59
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	69
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	70
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	68
5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	60
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	58

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations															GAYA KEPEMIMPINAN
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
X1.1	Pearson Correlation	1	.536 [*]	.536 [*]	.135	.258	.378	.630 ^{**}	.209	.209	.405	.516 [*]	.160	.516 [*]	.289	.160	.568 [*]
	Sig. (2-tailed)		.032	.032	.619	.334	.149	.009	.438	.438	.120	.041	.554	.041	.278	.554	.022
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.2	Pearson Correlation	.536 [*]	1	.638 ^{**}	.267	-.012	.616 ^{**}	.407	.743 ^{**}	.678 ^{**}	.573 [*]	.616 ^{**}	.302	.698 ^{**}	.346	.200	.767 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032		.006	.301	.963	.008	.105	.001	.003	.016	.008	.238	.002	.173	.441	.000
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.3	Pearson Correlation	.536 [*]	.638 ^{**}	1	.267	.197	.826 ^{**}	.616 ^{**}	.743 ^{**}	.334	.573 [*]	.616 ^{**}	.573 [*]	.698 ^{**}	.346	.443	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.006		.301	.448	.000	.008	.001	.190	.016	.008	.016	.002	.173	.075	.000
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.4	Pearson Correlation	.135	.267	.267	1	.633 ^{**}	.132	-.118	.394	.314	.334	.633 ^{**}	.627 ^{**}	.485 [*]	.874 ^{**}	.751 ^{**}	.623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.619	.301	.301		.006	.612	.653	.118	.220	.191	.006	.007	.049	.000	.001	.008
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.5	Pearson Correlation	.258	-.012	.197	.633 ^{**}	1	.271	.271	-.096	.023	.247	.514 [*]	.553 [*]	.383	.772 ^{**}	.663 ^{**}	.508 [*]
	Sig. (2-tailed)	.334	.963	.448	.006		.292	.292	.715	.929	.339	.035	.021	.130	.000	.004	.038
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.6	Pearson Correlation	.378	.616 ^{**}	.826 ^{**}	.132	.271	1	.757 ^{**}	.717 ^{**}	.422	.509 [*]	.514 [*]	.553 [*]	.633 ^{**}	.247	.381	.787 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.149	.008	.000	.612	.292		.000	.001	.092	.037	.035	.021	.006	.339	.131	.000
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.7	Pearson Correlation	.630 ^{**}	.407	.616 ^{**}	-.118	.271	.757 ^{**}	1	.311	.223	.247	.271	.240	.383	-.015	.099	.531 [*]
	Sig. (2-tailed)	.009	.105	.008	.653	.292	.000		.225	.390	.339	.292	.354	.130	.953	.704	.028
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.8	Pearson Correlation	.209	.743 ^{**}	.743 ^{**}	.394	-.096	.717 ^{**}	.311	1	.588 [*]	.491 [*]	.514 [*]	.509 [*]	.603 [*]	.271	.374	.740 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.438	.001	.001	.118	.715	.001	.225		.013	.046	.035	.037	.010	.293	.139	.001
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.9	Pearson Correlation	.209	.678 ^{**}	.334	.314	.023	.422	.223	.588 [*]	1	.418	.422	-.061	.314	.203	.082	.531 [*]
	Sig. (2-tailed)	.438	.003	.190	.220	.929	.092	.390	.013		.095	.092	.818	.220	.436	.756	.028
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.10	Pearson Correlation	.405	.573 [*]	.573 [*]	.334	.247	.509 [*]	.247	.491 [*]	.418	1	.509 [*]	.378	.604 [*]	.433	.251	.683 [*]
	Sig. (2-tailed)	.120	.016	.016	.191	.339	.037	.339	.046	.095		.037	.134	.010	.082	.332	.003
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.11	Pearson Correlation	.516 [*]	.616 ^{**}	.616 ^{**}	.633 ^{**}	.514 [*]	.514 [*]	.271	.514 [*]	.422	.509 [*]	1	.553 [*]	.633 ^{**}	.772 ^{**}	.663 ^{**}	.834 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.008	.008	.006	.035	.035	.292	.035	.092	.037		.021	.006	.000	.004	.000
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.12	Pearson Correlation	.160	.302	.573 [*]	.627 ^{**}	.553 [*]	.553 [*]	.240	.509 [*]	-.061	.378	.553 [*]	1	.627 ^{**}	.717 ^{**}	.835 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.554	.238	.016	.007	.021	.021	.354	.037	.818	.194	.021		.007	.001	.000	.002
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.13	Pearson Correlation	.516 [*]	.698 ^{**}	.698 ^{**}	.485 [*]	.383	.633 ^{**}	.383	.603 [*]	.314	.604 [*]	.633 ^{**}	.627 ^{**}	1	.604 [*]	.461	.839 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.002	.002	.049	.130	.006	.130	.010	.220	.010	.006	.007		.010	.063	.000
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.14	Pearson Correlation	.289	.346	.346	.874 ^{**}	.772 ^{**}	.247	-.015	.271	.203	.433	.772 ^{**}	.717 ^{**}	.604 [*]	1	.859 ^{**}	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.278	.173	.173	.000	.000	.339	.953	.293	.436	.082	.000	.001	.010	.000	.001	.001
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.15	Pearson Correlation	.160	.200	.443	.751 ^{**}	.663 ^{**}	.381	.099	.374	.082	.251	.663 ^{**}	.835 ^{**}	.461	.859 ^{**}	1	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.554	.441	.075	.001	.004	.131	.704	.139	.756	.332	.004	.000	.063	.000		.004
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.568 [*]	.767 ^{**}	.828 ^{**}	.623 ^{**}	.508 [*]	.787 ^{**}	.531 [*]	.740 ^{**}	.531 [*]	.683 ^{**}	.834 ^{**}	.707 ^{**}	.839 ^{**}	.708 ^{**}	.657 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.008	.038	.000	.028	.001	.028	.003	.000	.002	.000	.001	.004	
	N	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	KOMPENSASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.764**	.550*	.491*	.783**	.532*	.754**	.426	.426	.303	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.045	.000	.028	.000	.088	.088	.236	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.2	Pearson Correlation	.764**	1	.723**	.491*	.783**	.532*	.754**	.685**	.685**	.303	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.045	.000	.028	.000	.002	.002	.236	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.3	Pearson Correlation	.550*	.723**	1	.440	.702**	.652**	.793**	.424	.424	.552*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001		.077	.002	.005	.000	.090	.090	.022	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.4	Pearson Correlation	.491*	.491*	.440	1	.627**	.454	.573*	.717**	.717**	.618**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.045	.045	.077		.007	.067	.016	.001	.001	.008	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.5	Pearson Correlation	.783**	.783**	.702**	.627**	1	.724**	.914**	.334	.334	.387	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.007		.001	.000	.191	.191	.125	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.6	Pearson Correlation	.532*	.532*	.652**	.454	.724**	1	.678**	.203	.203	.757**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.028	.028	.005	.067	.001		.003	.436	.436	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.7	Pearson Correlation	.754**	.754**	.793**	.573*	.914**	.678**	1	.346	.346	.521*	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000	.003		.173	.173	.032	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.8	Pearson Correlation	.426	.685**	.424	.717**	.334	.203	.346	1	1.000**	.443	.681**
	Sig. (2-tailed)	.088	.002	.090	.001	.191	.436	.173		.000	.075	.003
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.9	Pearson Correlation	.426	.685**	.424	.717**	.334	.203	.346	1.000**	1	.443	.681**
	Sig. (2-tailed)	.088	.002	.090	.001	.191	.436	.173	.000		.075	.003
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.10	Pearson Correlation	.303	.303	.552*	.618**	.387	.757**	.521*	.443	.443	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.236	.236	.022	.008	.125	.000	.032	.075	.075		.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.769**	.856**	.830**	.760**	.851**	.767**	.872**	.681**	.681**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.002	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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



Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	MOTIVASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.764**	.435	.491*	.783**	.532*	.783**	.426	.426	.303	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.081	.045	.000	.028	.000	.088	.088	.236	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.2	Pearson Correlation	.764**	1	.630**	.491*	.783**	.532*	.783**	.685**	.685**	.303	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.045	.000	.028	.000	.002	.002	.236	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.3	Pearson Correlation	.435	.630**	1	.405	.646**	.600*	.646**	.351	.351	.250	.709**
	Sig. (2-tailed)	.081	.007		.107	.005	.011	.005	.167	.167	.333	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.4	Pearson Correlation	.491*	.491*	.405	1	.627**	.454	.627**	.717**	.717**	.618**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.045	.045	.107		.007	.067	.007	.001	.001	.008	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.5	Pearson Correlation	.783**	.783**	.646**	.627**	1	.724**	1.000**	.334	.334	.387	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.007		.001	.000	.191	.191	.125	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.6	Pearson Correlation	.532*	.532*	.600*	.454	.724**	1	.724**	.203	.203	.757**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.028	.028	.011	.067	.001		.001	.436	.436	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.7	Pearson Correlation	.783**	.783**	.646**	.627**	1.000**	.724**	1	.334	.334	.387	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.007	.000	.001		.191	.191	.125	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.8	Pearson Correlation	.426	.685**	.351	.717**	.334	.203	.334	1	1.000**	.443	.689**
	Sig. (2-tailed)	.088	.002	.167	.001	.191	.436	.191	.000	.000	.075	.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.9	Pearson Correlation	.426	.685**	.351	.717**	.334	.203	.334	1.000**	1	.443	.689**
	Sig. (2-tailed)	.088	.002	.167	.001	.191	.436	.191	.000	.000	.075	.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.10	Pearson Correlation	.303	.303	.250	.618**	.387	.757**	.387	.443	.443	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.236	.236	.333	.008	.125	.000	.125	.075	.075	.000	.004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
MOTIVASI	Pearson Correlation	.769**	.860**	.709**	.782**	.865**	.779**	.865**	.689**	.689**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.004	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations															KINERJA KARYAWAN
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
Y.1	Pearson Correlation	1	.599*	.807**	.523*	.439	.482*	.275	.275	.265	.449	.378	.017	.164	.164	.103	.644**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.031	.078	.050	.285	.285	.304	.070	.134	.948	.529	.529	.694	.005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.2	Pearson Correlation	.599*	1	.887**	.532*	.086	.204	.236	.035	.292	.647**	.549*	-.073	.044	.044	.182	.539*
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.028	.743	.433	.362	.893	.256	.005	.022	.781	.868	.868	.485	.026
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.3	Pearson Correlation	.807**	.887**	1	.621**	.262	.444	.311	.311	.408	.574*	.457	-.012	.132	.132	.240	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.310	.074	.225	.225	.104	.016	.065	.963	.612	.612	.354	.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.4	Pearson Correlation	.523*	.532*	.621**	1	.350	.508*	.422	.422	.532*	.798**	.574*	.334	.519*	.314	.454	.819**
	Sig. (2-tailed)	.031	.028	.008		.169	.037	.092	.092	.028	.000	.016	.190	.033	.220	.067	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.5	Pearson Correlation	.439	.086	.262	.350	1	.434	.503*	.503*	.574*	.326	.562*	.527*	.449	.449	.175	.715**
	Sig. (2-tailed)	.078	.743	.310	.169		.081	.040	.040	.016	.201	.019	.030	.070	.070	.501	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.6	Pearson Correlation	.482*	.204	.444	.508*	.434	1	-.164	.423	.204	.212	.258	.642**	.340	.160	-.013	.568*
	Sig. (2-tailed)	.050	.433	.074	.037	.081		.529	.090	.433	.415	.317	.006	.181	.541	.960	.017
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.7	Pearson Correlation	.275	.236	.311	.422	.503*	-.164	1	.490*	.636**	.412	.299	.041	.603*	.603*	.509*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.285	.362	.225	.092	.040	.529		.046	.006	.100	.244	.875	.010	.010	.037	.008
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.8	Pearson Correlation	.275	.035	.311	.422	.503*	.423	.490*	1	.436	.245	.096	.567*	.603*	.603*	.509*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.285	.893	.225	.092	.040	.090	.046		.080	.343	.715	.018	.010	.010	.037	.003
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.9	Pearson Correlation	.265	.292	.408	.532*	.574*	.204	.636**	.436	1	.451	.549*	.134	.290	.290	.182	.648**
	Sig. (2-tailed)	.304	.256	.104	.028	.016	.433	.006	.080		.069	.022	.609	.259	.259	.485	.005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.10	Pearson Correlation	.449	.647**	.574*	.798**	.326	.212	.412	.245	.451	1	.820**	.182	.302	.302	.318	.724**
	Sig. (2-tailed)	.070	.005	.016	.000	.201	.415	.100	.343	.069		.000	.484	.239	.239	.214	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.11	Pearson Correlation	.378	.549*	.457	.574*	.562*	.258	.299	.096	.549*	.820**	1	.222	.118	.118	.074	.639**
	Sig. (2-tailed)	.134	.022	.065	.016	.019	.317	.244	.715	.022	.000		.392	.653	.653	.778	.006
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.12	Pearson Correlation	.017	-.073	-.012	.334	.527*	.642**	.041	.567*	.134	.182	.222	1	.698**	.482*	.302	.533*
	Sig. (2-tailed)	.948	.781	.963	.190	.030	.006	.875	.018	.609	.484	.392		.002	.050	.238	.027
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.13	Pearson Correlation	.164	.044	.132	.519*	.449	.340	.603*	.603*	.290	.302	.118	.698**	1	.742**	.627**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.529	.868	.612	.033	.070	.181	.010	.010	.259	.239	.653	.002		.001	.007	.003
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.14	Pearson Correlation	.164	.044	.132	.314	.449	.160	.603*	.603*	.290	.302	.118	.482*	.742**	1	.627**	.604*
	Sig. (2-tailed)	.529	.868	.612	.220	.070	.541	.010	.010	.259	.239	.653	.050	.001		.007	.010
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.15	Pearson Correlation	.103	.182	.240	.454	.175	-.013	.509*	.509*	.182	.318	.074	.302	.627**	.627**	1	.507*
	Sig. (2-tailed)	.694	.485	.354	.067	.501	.960	.037	.037	.485	.214	.778	.238	.007	.007		.038
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.644**	.539*	.688**	.819**	.715**	.568*	.621**	.676**	.648**	.724**	.639**	.533*	.673**	.604*	.507*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.026	.002	.000	.001	.017	.008	.003	.005	.001	.006	.027	.003	.010	.038	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	15

Lampiran 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60253752
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.204
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.697	14.637		1.482	.162		
Gaya Kepemimpinan	.896	.223	.850	4.016	.001	.719	1.392
Kompensasi	-.212	.393	-.159	-.540	.598	.372	2.690
Motivasi	-.118	.383	-.082	-.307	.764	.450	2.222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.060	9.309		2.047	.061
Gaya Kepemimpinan	-.063	.142	-.127	-.442	.666
Kompensasi	-.132	.250	-.211	-.528	.607
Motivasi	-.149	.244	-.222	-.611	.552

a. Dependent Variable:
ABS_RES

Lampiran 9

Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

1. Hasil Uji Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.690**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.690**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	17	17

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

2. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi

Correlations

			Kompensasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.812**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.812**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	17	17

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

3. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi

Correlations

			Motivasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.796**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	17	17
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.796**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	17	17

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

Lampiran 10

Hasil Uji Konkordansi Kendall W

Hasil Uji Ranks

Ranks

	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	3.68
Kompensasi	1.50
Motivasi	1.50
Kinerja Karyawan	3.32

Hasil Uji Kendall W

Test Statistics

N	17
Kendall's W ^a	.909
Chi-Square	46.342
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 11

Dokumentasi





**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 : 1023/Un.19/WD.I.FEBI/PP.009/6/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Observasi Pendahuluan

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC
Tangerang Di
Tangerang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Melalui Pendekatan Balance Scorecard.

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa/i kami atas nama:

Nama : Amanda Desfina Fauziah
NIM : 2017202047
Prodi / Semester : S-1 Perbankan Syariah / XIII

Adapun Observasi Pendahuluan tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Objek Penelitian : Kinerja Karyawan
Tempat Penelitian : BSI KC Tangerang
Waktu Penelitian : 30 Mei 2024 s/d 2 Desember 2024
Metode Penelitian : Kuantitatif

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

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,




Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag
NIP. 19741217 200312 1 006



**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 : 453/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/3/2023
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

10 Juni 2024

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Naerul Edwin Kiky
Aprianto, M.E.Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada tanggal 15 Maret 2024, kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Amanda Desfina Fauziah
NIM : 2017202047
Semester : XIII
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi”

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001



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

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 453/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/3/2023 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi atas nama:

Nama : Amanda Desfina Fauziah
NIM : 2017202047
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi Melalui Pendekatan Balance Scorecard"

Saya menyatakan bersedia / tidak bersedia *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 10 Juni 2024

Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E.

Catatan: *Coret yang tidak perlu



**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

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 1029/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/1/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Amanda Desfina Fauziah
NIM : 2017202047
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing Skripsi : Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E.
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Tanah Tinggi Melalui Pendekatan Balance Scorecard

Pada tanggal 20 September 2024 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 24 September 2024
Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Teguh

Jabatan : Branch Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Amanda Desfina Fauziah

Nim : 2017202027

Prodi : Perbankan Syariah

Adalah mahasiswa dari Universitas Islam Negri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah melaksanakan penelitian di tempat kami Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Tanah Tinggi sejak 5 Agustus sampai 15 November dalam rangka penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Tanah Tinggi”

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan seperlunya bagi pihak yang berkepentingan.

Tangerang, 10 Desember 2024



Andi Teguh

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Amanda Desfina Fauziah
2. NIM : 2017202047
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 10 Desember 2001
4. Alamat Rumah : Jl.Rawa Kuning Rt004/016 No. 126.
5. Nama Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Andri Arif Saiful
 - b. Nama Ibu : Ida Novida
6. E-mail : amandades1012@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. TK AISYIYAH Pulogebang (2007-2008)
- b. SD Negeri 13 Jakarta (2008-2014)
- c. MTs Negeri 28 Jakarta (2014-2017)
- d. SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta (2017-2020)
- e. S1 UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2020-2024)

Pendidikan Non-Formal

- a. Pondok Pesantren Nurussyifa Purwokerto (2021)

C. Pengalaman Kerja/ Magang

- PT. FSCM Manufacturing Jakarta (Januari – Maret 2019)
- PT. Adyawinsa Kelapa Gading (Juni – Agustus 2019)
- BRI KCP SOKARAJA (Januari – Februari 2024)

Purwokerto, 10 Januari 2025

Amanda Desfina Fauziah
NIM . 2017202047