

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DANA  
MENTARI PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh :

**Rina Hidayati  
NIM. 1522202114**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka.....	9

B. Kerangka Teori.....	13
C. Rumusan Hipotesis.....	33
D. Landasan Teologis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
E. Sumber Data.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Validitas Data.....	44
2. Uji Reliabilitas .....	45
3. Uji Asumsi Klasik .....	46
4. Regresi Linier Sederhana .....	48
5. Regresi Linier Berganda .....	49
6. Uji Hipotesis.....	50

### **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	52
B. Karakteristik Responden .....	60
C. Analisis Data .....	62
1. Uji Validitas .....	62
2. Uji Reliabilitas .....	65

3. Uji Asumsi Klasik .....	66
4. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	71
5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
6. Uji Hipotesis.....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran-Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

IAIN PURWOKERTO

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan merupakan inti dari perekonomian suatu Negara yang telah menjadi instrument penting dalam memperlancar pembangunan suatu Negara. Salah satu fungsinya yaitu sebagai lembaga perantara keuangan artinya lembaga yang dalam aktifitasnya berkaitan dengan uang, yakni sebagai perantara keuangan antara pihak yang membutuhkan dana dengan pihak yang kelebihan dana.<sup>1</sup> Dalam kegiatan menyalurkan dananya bank syariah memberikan pelayanan kepada calon nasabah (masyarakat). Kinerja perbankan menjadi acuan bagi masyarakat dalam mengukur tingkat perekonomian yang terjadi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Untuk mewujudkan tujuan akhir yang dicapai setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen.

Berkaitan dengan peranan penting lembaga keuangan sebagai penyedia pelayanan bagi calon nasabah (masyarakat), kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan sangat diperlukan. Karenanya dalam keterkaitan peningkatan kinerja karyawan atau perusahaan lainnya menuntut agar pegawainya menampilkan kinerja secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses, dan sikap kerja, karyawan dalam periode waktu tertentu.<sup>2</sup> Melihat definisi tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik kuantitas maupun kualitas yang dikerjakan berkelompok.

---

<sup>1</sup> Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta :Ekonisia, 2004), hlm.1.

<sup>2</sup>AueliaPotu, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis :Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013)

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang beralamat di Jl. Kapten Patimura No. 392 Karanglewas merupakan BMT pertama yang ada di kota Purwokerto. Modal awal BMT Dana Mentari adalah sebesar Rp2.000.000,- dengan modal awal yang tidak terlalu banyak tidak menyurutkan langkah pengelola BMT Dana Mentari untuk tetap memperjuangkan ekonomi Islam. BMT Dana Mentari dalam memulai gerakan bisnis keuangan berasaskan pada prinsip syariah Islam.<sup>3</sup>

Total *asset* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto pada akhir tahun 2018 meningkat sebesar Rp 7.717.030.064,00 yaitu dari Rp 47.159.484.009,00 pada tahun 2017 menjadi Rp 54.876.514.073,00. Sisa hasil usaha (SHU) pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar Rp 70.000.000,00 yaitu dari Rp 720.000.000,00 pada tahun 2017 menjadi Rp 790.000.000,00 pada tahun 2018.

Berikut ini perkembangan modal koperasi sampai dengan tahun 2018:

Tabel 1  
Perkembangan Modal BMT

No.	Jenis	2016	2017	2018
1.	Simpanan Pokok	Rp 120.355.000,00	Rp 132.452.500,00	Rp 146.428.500,00
2.	Simpanan Wajib	Rp 327.334.222,00	Rp 366.150.222,00	Rp 442.807.877,00
3.	Simpanan Pernyertaan	Rp 1.468.240.687,00	Rp 1.601.395.837,00	Rp 1.832.891.337,00
4.	Dana Cadangan Umum	Rp 861.818.531,00	Rp 1.059.318.531,00	Rp 1.268.153.651,00
	Jumlah	Rp 2.777.748.440,00	Rp 3.159.317.090,00	Rp 3.690.281.365,00

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban BMT Dana Mentari Purwokerto, 2018.

Hasil usaha yang dicapai selama tiga tahun berjalan sebagai berikut :

Sisa Hasil Usaha tahun 2016 : Rp 790.000.000,00

Sisa Hasil Usaha tahun 2017 : Rp 835.340.480,00

Sisa Hasil Usaha tahun 2018 : Rp 901.500.000,00

<sup>3</sup>Wawancara dengan Ibu Khomsatun SE, *Manager Accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, pada 5 Maret 2019 pukul 13.00 WIB.

NPF (*Non Performing Financing*) adalah perbandingan nilai pembiayaan macet terhadap total pembiayaan dalam prosentase. NPF tahun 2018 tercatat lebih tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 11,82%. Nilai NPF tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tahun 2016	: 16,37%
Tahun 2017	: 9,63%
Tahun 2018	: 11,82%

Pelaksanaan tugas dan pengelolaan usaha BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto secara umum berjalan baik, jalinan kerjasama antar anggota, pengurus, dan pengawas serta karyawan relatif harmonis dengan pembagian tugas masing-masing. Hal-hal yang perlu ditingkatkan adalah partisipasi aktif anggota dalam penghimpunan sumber dana koperasi, peningkatan kinerja unit dalam penyelesaian pembiayaan bermasalah.<sup>4</sup>

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin dengan cara memotivasi dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang memimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.<sup>5</sup>

Kepemimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto dapat dikategorikan dalam tipe atau model kepemimpinan yang demokratis. Karena dalam

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Ibu Khomsatun SE, *Manager Accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, pada 5 Maret 2019 pukul 13.00 WIB.

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 84.

pernyataan Ibu Khomsahtun menyatakan bahwa kepemimpinan yang digunakan mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan diantar manajer dan karyawan. Menurut Ibu Khomsahtun sangat penting menjalin sebuah kebersamaan dan kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawannya. Karena pada dasarnya kepemimpinan itu lebih condong pada kebersamaan kelompok, bukan secara individu. Begitu pula dalam pengambilan keputusan pimpinan BMT Dana Mentari Purwokerto memusyawarahkan kepada karyawannya, walaupun tidak semua keputusan harus dimusyawarahkan kepada para karyawan. Namun sebisa mungkin pimpinan memberikan ketransparanan keputusan pada para karyawannya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut kinerja karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola faktor-faktor produk lainnya tersebut. Hal ini penting karena sumber daya manusia, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karena sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberlangsungan perusahaan. Sebagai suatu perusahaan yang terus berkembang besar, BMT Dana Mentari melakukan berbagai usaha-usaha memperkirakan kualitas dan kuantitas kerja pada karyawan melalui aktivitas yang disebut dengan pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja.

BMT Dana Mentari secara berkala melakukan penilaian kinerja bagi para karyawan. Penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan sekali sebagai bahan evaluasi seberapa bagus kinerja karyawan BMT Dana Mentari.<sup>6</sup> Menjadi tantangan besar bagi karyawan untuk optimal dalam memenuhi target ataupun rencana perusahaan yang sudah ditentukan di Rapat Anggota Tahunan.

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ibu Khomsahtun SE, *Manager Accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, pada 5 Maret 2019 pukul 13.00 WIB.



Prioritas yang paling utama dari BMT Dana Mentari Muhammadiyah tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau konsumen dengan harapan mereka merasa puas. Dalam hal ini peran dari para karyawan terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pelanggan merasa puas karena telah dilayani dengan baik. Maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut baik dan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan juga dapat dikatakan berhasil. Sebagai imbalannya dari keberhasilan tersebut maka perlu diberi kompensasi yang adil dan layak dengan keberhasilan yang dicapai. Dengan demikian ketika hasil kerja mereka dihargai diharapkan para karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.<sup>7</sup> Pendapat lain bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Kompensasi ini dapat berwujud upah, gaji, bonus, intensif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan uang makan.<sup>8</sup> Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan definisi kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi seorang karyawan berupa barang maupun uang sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Namun dalam kenyataannya ada yang mengatakan bahwa gaji yang diterima para karyawan memang lebih dari cukup, tetapi terdapat perbedaan gaji antara karyawan tetap dan tidak tetap. Padahal pekerjaan dan kinerja mereka tidak kalah dengan karyawan tetap bahkan kerjanya ada yang 10 sampai 20 tahun serta mereka juga menjadi ujung tombak di lapangan.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia perlu dibentuk pada sebuah

---

<sup>7</sup> Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : BPF, 2010), hlm 155.

<sup>8</sup> Marhot Tua Efendi, Harindja, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta : PT Gramedia Widiasarana, 2002), hlm. 244.

perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan dan kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan, serta pengalaman kerja. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaan. Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah individu dengan kebutuhan hidup yang bermacam-macam. Adanya hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka merasa disejahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau psikis, hal ini tergantung apa penyebab problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah berperilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada beban kerja yang dapat berdampak positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat bebannya dan makin tinggi pula produktivitas dan efisiensinya. Manusia merupakan asset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik.

BMT Dana Mentari Purwokerto sebagai BMT yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, selalu melakukan ekspansi bisnis bersamaan dengan tingkat pelayanan kepada nasabah dalam berbagai bidang

pelayanan operasionalnya. Sebagai wujud bisnis BMT Dana Mentari Purwokerto, maka setiap tahunnya diberikan target yang lebih tinggi minimal melampaui dari tahun sebelumnya. Pertambahan target bukan hanya semata-mata beban dari marketing saja melainkan beban seluruh karyawan. Sebagai contoh ketika seorang marketing mendapatkan nasabah yang baik itu nasabah pembiayaan atau simpanan maka dari bagian marketing akan memberikan berkas untuk dibuatkan oleh bagian operasional. Untuk nasabah pembiayaan saat pemberkasan dilakukan oleh bagian operasional, maka bagian administrasi mengurus semua yang dibutuhkan dalam hal legalitas hukum. Dengan demikian, jika beban kerja marketing bertambah, maka beban kerja yang lainnya juga bertambah. Menurut Bapak Setyawan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini menjadi perhatian penting agar terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cekatan dan handal walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang tergolong canggih, akan tetap saja mengganggu perusahaan. Ini juga akan berdampak buruk apabila masalah tidak diatasi optimal yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan juga untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai permasalahan diatas. Maka judul penelitian yang akan diajukan untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja apakah akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan  
Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya.

b. Bagi akademisi

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

- 1) Penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Sebagai syarat kelulusan untuk gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Purwokerto.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

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

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

**BAB II Landasan Teori**, menguraikan mengenai kajian pustaka, kerangka teori, rumusan hipotesis, dan landasan teori.

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

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**, menjelaskan tentang gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data, dan hasil pembahasan yang dilakukan sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

**BAB V Penutup**, membahas mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, keterbatasan serta saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari Purwokerto adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung 6,987 lebih besar dari nilai t tabel 2,0243. Sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar 0,03 pada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0243. Sehingga variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh nilai t hitung sebesar 0,812 dan nilai signifikansi sebesar 0,422 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,422 lebih besar dari nilai 0,05 dan nilai t hitung 0,812 lebih kecil dari nilai t tabel 2,0243. Sehingga menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai f hitung sebesar 91,730. Hal ini menunjukkan bahwa signifikanssi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung 91,730 lebih besar dari f tabel

2,85 sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan peneliti memberi masukan:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap karyawan, mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan, dan juga mempunyai sikap dan tanggung jawab dalam perusahaan.
- b. Mempertahankan kompensasi saat ini artinya peningkatan kompensasi dapat dikorelasikan terhadap kinerja (imbalan prestasi) sehingga dapat memacu karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
- c. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan pemberian beban kerja kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan untuk lebih menambahkan variabel dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor: Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Afandi, Pandu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aminudin, Aziz Fathul. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT. RINEKA CIPTA.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Efendi, Marihot Tua dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT GramediaWidiasarana.
- Handoko, T Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang: Jurnal Eksis.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi Ed.3*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kurniawan, Albert. 2009. *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Yogyakarta: Mediakom.
- Laksmiana, Afif Danang. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Administrasi Internasional Universitas Sam Ratulangi: Jurnal EMBA.
- M. Ma'ruf Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mahendrawan, Gege. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udayana Bali: Jurnal Manajemen Unud.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Mondiani, Tria. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang*. Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegor: Jurnal Administrasi Bisnis.

Muhammad, Sri Rahayu dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen: Jurnal EMBA.

Muhammad. 2004. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.

Potu, Auelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Puspitasari, Santi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Varia Usaha Beton Purwokerto*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah: Skripsi IAIN Purwokerto.

Rohmad, dkk. 2013. *Statistika Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press.

Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Somantri, Ating dkk. 2014. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras.

Tika, Moh Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Uno, B Hamzah. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wawancara dengan Ibu Khomsatun SE, *Manager Accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Warsito, Chandra, 2019. *Impact of Knowledge Management On Organisational Performance: An Empirical Study of Electrical and Electronic Industry in Malaysia*, (Journal of Economics and Sustainability (JES), 2019) Vol. 1. Issue 1.

Yuningsih, Nikmah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah: Skripsi IAIN Purwokerto.

Yusuf, Tamzil. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan*. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.

Zainal, M Arifin dkk. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.