

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *EMPOWERMENT*,
COMPENSATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:
FATHUR RAHMAN
15820162

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *EMPOWERMENT*,
COMPENSATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh:
FATHUR RAHMAN
15820162**

**Pembimbing:
Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE, M.Si.
NIP: 19661119 199203 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-216/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul: " : **PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, EMPOWERMENT, COMPENSATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIANDA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATHUR RAHMAN
NIM : 15820162
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Februari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang



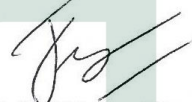
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 002

Penguji I



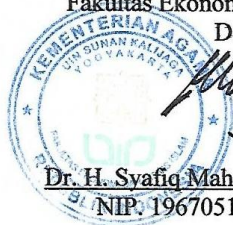
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji II



Farid Hidayat, S.H., M.S.I
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 24 Februari 2020
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Fathur Rahman

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

nama : Fathur Rahman

nim : 15820162

judul skripsi : Pengaruh *Employee Eengagement, Empowerment, Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda).

Sudah diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan/prodi studi Ekonomi Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata satu dalam ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 4 Februari 2020



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fathur Rahman
NIM : 15820162
Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Employee Engagement, Empowerment, Compensation Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 05 Februari 2020

Penyusun



Fathur Rahman
NIM. 15820162



HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai *civitas* akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fathur Rahman
NIM : 15820162
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

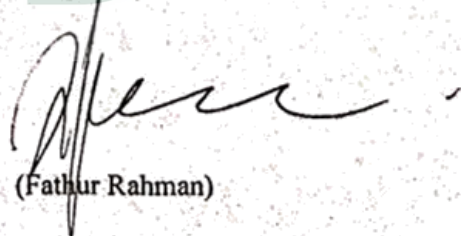
“Pengaruh Employee Engagement, Empowerment, Compensation Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda)”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penyusun/penyusun dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 05 Februari 2020

Yang menyatakan,



(Fathur Rahman)

MOTTO

{Rajin Pangkal Pandai, Hemat Pangkal Kaya}



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluargaku, terkhusus untuk kedua orang tua yang telah memberi motivasi hingga akhirnya tugas akhir ini selesai dengan mestinya dan doa yang selalu mengiringi setiap langkah dalam mengerjakan tugas akhir sehingga dapat diselesaikan dengan baik.



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 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	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbutah

Semua *ta'* marbutah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam

bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

السَّامَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shawalat serta salam kita panjatkan kepada nabi Muhammad Saw. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tentunya dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari pertolongan Allah SWT. Dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

- 1) Prof. H. Yudian Wahyudi, M.A. Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 3) Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 4) Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku Sekprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 5) Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

- 6) Seluruh dosen beserta petugas tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
- 7) Ibu dan Ayah, selaku orang tua terbaik dan motivator terhebat bagi saya serta kedua adik laki-laki saya Firdaus dan Khalid yang selalu mendukung lahir dan batin, dari awal perjalanan saya kuliah sampai skripsi ini terselesaikan;
- 8) Teman-teman seperjuangan PS 2015 yang telah susah dan senang bersama-sama dalam meraih gelar sarjana ekonomi bersama;

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan yang membangun bagi kemampuan analisis maupun menulis dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi laporan lain.

Yogyakarta, 05 Februari 2020
Hormat Saya,

Fathur Rahman
NIM. 15820162

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10

A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Employee Engagement.....	14
3. Empowerment	18
4. Compensation	21
B. Telaah Pustaka	27
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Teknik Pengumpulan Data	35
D. Instrumen Penelitian	36
E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	37
F. Teknik Analisis Data.....	40
G. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Analisis Deskriptif Responden	47
1. Karakteristik Jenis Kelamin	47
2. Karakteristik Usia.....	48
3. Karakteristik Lama Bekerja	49
4. Karakteristik Pendidikan	49

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
D. Uji Asumsi Klasik.....	52
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
F. Hasil Uji Hipotesis	57
G. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas	50
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas	53
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikoleniaritas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji F	58
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Uji T	59
Tabel 4.14 Detail Jawaban Employee Engagement.....	62
Tabel 4.15 Detail Jawaban Empowerment.....	64
Tabel 4.16 Detail Jawaban Compensation	66

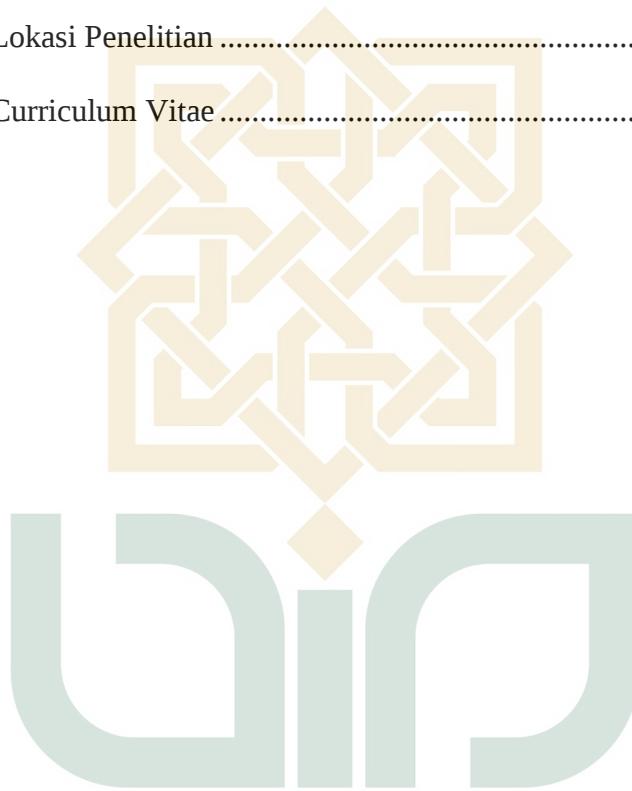
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Lampung Tahun 2016-2019	2
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu	i
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	ii
Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	vii
Lampiran 4 Output Hasil Uji SPSS 24.....	xi
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	xxiv
Lampiran 6 Lokasi Penelitian	xxv
Lampiran 7 Curriculum Vitae	xxvi



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *empowerment* dan *compensation* terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, *empowerment* dan *compensation*. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 32 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *employee engagement* dan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *compensation* tidak kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, *employee engagement*, *empowerment*, *compensation*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, empowerment and compensation on the performance of employees of PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda. The dependent variable in this study is employee performance. While the independent variables in this study are employee engagement, empowerment and compensation. The population and sample used were 32 employees. The sampling method used is saturated sampling, so that all populations are used as samples. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results of the study stated that the variable employee engagement and empowerment had a positive and significant effect on employee performance. While compensation does not have effect on employee performance.

Keywords: employee performance, employee engagement, empowerment, compensation.



BAB I

PENDAHULUAN

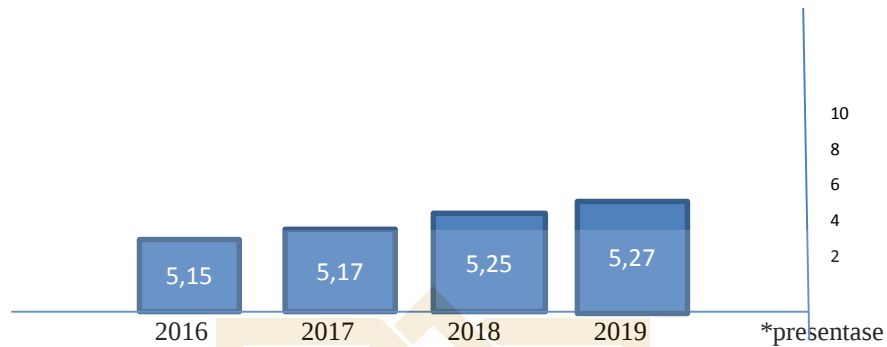
A. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh berbagai negara khususnya Indonesia. Pertumbuhan ekonomi yang pesat adalah salah satu fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini di Indonesia. Pada penghujung tahun 2019, dalam acara Pertemuan Tahunan Bank Indonesia (BI) 2019 bertema "Sinergi, Transformasi, dan Inovasi Menuju Indonesia Maju," di Auditorium Lt. 4 Bank Indonesia Provinsi Lampung, Kamis (5/12), Kepala BI Perwakilan Lampung Budiharto Setyawan mengatakan bahwa sepanjang 2019 ekonomi secara global mengalami penurunan dikarenakan perang dagang meluas dan digitalisasi semakin meningkat pesat.

Pertumbuhan ekonomi dunia yang menurun pada 2019 ini mengakibatkan dampak buruk bagi perekonomian banyak negara. Namun, Indonesia masih tetap bertahan dengan ekonomi stabil, dengan kondisi ekonomi global yang sedang terganggu, Indonesia masih bisa bertahan, jelas Budiharto. Untuk di Provinsi Lampung, pertumbuhan ekonomi Lampung tercatat konsisten tumbuh di atas 5% dan tumbuh lebih baik dibandingkan dengan nasional dan Sumatera.¹

¹ <https://kumparan.com/lampunggeh/pertumbuhan-ekonomi-provinsi-lampung-pada-2019-stabil-di-atas-5-persen-1sOJMV01rXM>, diakses pada Januari 2020

Data diatas digambarkan dalam grafik berikut.



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Lampung Tahun 2016-2019

Salah satu faktor penunjang pertumbuhan ekonomi di Lampung adalah salah satunya dapat dilihat dari sektor Perbankan Syariah. Perbankan Syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan Syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur perekonomian di Indonesia. Dengan perkembangannya yang cukup signifikan, diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya dalam memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Hal ini tercermin dengan banyaknya jumlah Bank Syariah yang bermunculan.

Pertumbuhan Bank Syariah yang telah banyak bermunculan ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, ini berdampak pada praktik dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini terbatas dan menyebabkan tenaga kerja yang profesional di bidang Perbankan Syariah kurang memadai.

Dari berbagai permasalahan diatas, maka untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu adanya kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja agar sesuai dengan tujuan dan visi misi yang dijalankan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis, Manusia dalam keberadannya pada suatu bisnis memegang peranan penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. tidak jarang, karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset* (Islahuzaman 2006).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006: 9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004: 89) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha menciptakan kinerja karyawan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan

masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Ada beberapa factor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kerja karyawan adalah keterikatan karyawan (*employee engagement*), pemberdayaan (*empowerment*), dan kompensasi (*compensation*).

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas tinggi, (Hermawan, 2011) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi, Kruse (2012).

Faktor yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan *empowerment*. *Empowerment* mengandung makna adanya perubahan pada diri seorang dari ketidakmampuan menjadi mampu, dari tidak memiliki kewenangan menjadi memiliki tanggung jawab terhadap suatu yang dikerjakan (said 2001). Agar karyawan dapat terus berkembang maka perusahaan dapat menggunakan program pemberdayaan. Yang mana karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab pada pengambilan keputusan. Dengan ini karyawan dapat menuangkan kreativitasnya dan bertanggung jawab

untuk hasil tindakan mereka, untuk memberikan kontribusi untuk kemampuan dan kepuasan mereka.

Compensation adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006: 514). *Compensation* jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan lain, keluarga dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Bina Muwadah Rohma (2017) dengan judul Pengaruh *Encrishment* dan *empowerment* terhadap kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Study Kasus Pada BnD Control System Surabaya) hasil penelitian ini menjelaskan ntuk variable *empowerment* berkontribusi secara langsung terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfine kakinsale, Altje L. Tumbel, Greis M.Sendow (2015) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bangun Wenang Beverages Manado) hasil penelitian ini menjelaskan variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Muliawan (2017) dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan (Di PT Badja Baru Palembang) hasil penelitian adalah

bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda adalah salah satu partisipan perbankan syariah yang berada di wilayah Lampung Selatan. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri sejak awal pendiriannya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting sebagai pengungkit dan pemicu keunggulan dalam bersaing di PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *employee engagement*, *empowerment*, *compensation* yang akan mempengaruhi kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda dengan judul “ **Pengaruh *Employee Engagement*, *Empowerment*, *Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda)** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda?
2. Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda?

3. Bagaimana pengaruh *compensation* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *empowerment* terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *compensation* terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan kinerja para karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan Bank tersebut.
2. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan seluk-beluk keilmuan ekonomi

3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktivasi perbankan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana publikasi kepada masyarakat dan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan ekonomi rakyat, serta memecahkan permasalahan intern dari bank itu sendiri.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka perlu disusun sistematika pembahasan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan laporan yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika pembahasan dirumuskan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kerangka teori, telaah pustaka, hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

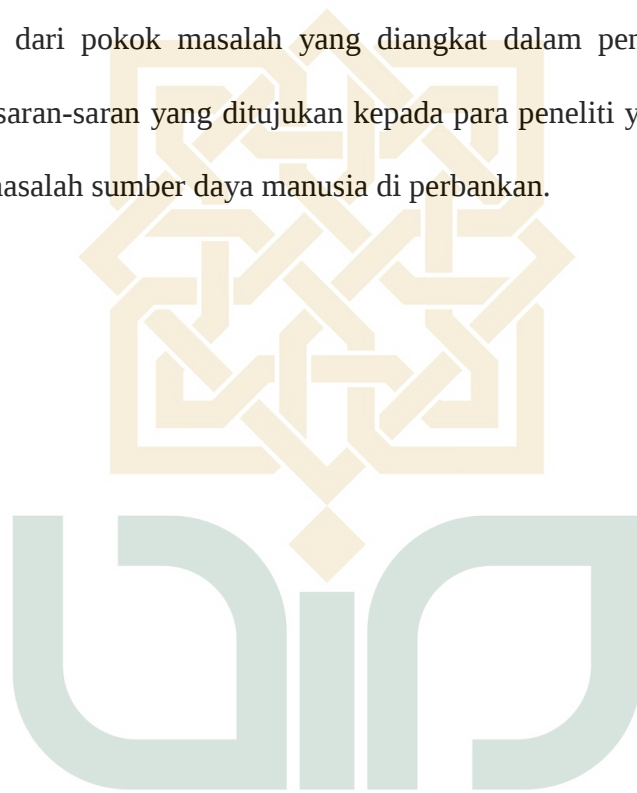
Bab ini menjelaskan mengenai populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik responden, pengujian instrumen, uji asumsi, analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada para peneliti yang berkepentingan dalam masalah sumber daya manusia di perbankan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel *employee engagement*, *empowerment* dan *compensation* di PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel *compensation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Kalianda. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan dan supervisi yang ada di PT Bank Syariah Mandiri Kalianda harap dapat memperhatikan kemampuan karyawan dan

dapat membuat karyawan merasa terikat dan fokus terhadap pekerjaan tidak semata-merta mngharapkan gaji namun menjadikan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ada, yang diharap dapat membuat pangsa pasar sektor keuangan syariah dapat bertumbuh khususnya di Kalianda Lampung Selatan.

2. Bagi perusahaan diharap dapat melakukan pemberdayaan secara terus-menerus terhadap karyawan, hal ini dikarenakan dapat mengembangkan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa mendapat tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas nya. Perusahaan juga diharap memperhatikan hak-hak karyawan dalam hal kompensasi, seperti mendapat gaji dengan tepat waktu, memberikan bonus ketika pegawai mencapai target dalam bekerja, memberikan jaminan kesehatan secara merata sehingga karyawan merasa aman ketika bekerja terlalu keras.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya: bagi peneliti yang akan meneliti dengan variabel yang sama, diharapkan dapat menambah variabel independennya, agar dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi peningkatan kinerja karyawan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Robert. 2003. *Social Work and Empowerment*. London: Palgrave.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Akbar, Syed Waqar, Muhammad Yousaf, Naeem Ul Haq & Ahmed Imran Hunjra. 2010. *Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: an Empirical Analysis of Pakistani Service Industry*, Institute of Interdisciplinary Business Research 681 Vol. 02 No. 11.
- Albrecht, S., L. "Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practice", Edward Elgar Publishing, UK, 2010
- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. 2003. *Daya Pemberdayaan Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. (Bern Hidayat, Penerjemah). Jakarta: PT Gramedia.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1995. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Haerani, Siti. 2013. *Employee Engagement dan pengaruhnya terhadap kinerja departemen process plant PT. Inco Pasca Akuisisi Kruse*, Kevin. 2012. *Employee Engagement 2.0*
- Handayani. 2012. *Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Islahuzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya*. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* , 8 (1), 1026-1038.

Idham, E., & Subowo. (2005). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero)*

Joushan, Shindie Aulia, Muhammad Syamsun & Lindawati Kartika. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area bekasi*, *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol. 13 No. 4.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Kakinsale, Alfine, Altje L. Tumbel & Greis M. Sendow. 2015. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado*, *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 1.

Kusumawati, Rizqi Adhyja. 2017. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. *Jurnal Maksioeneur* Vo. VI No. 2.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.

- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.*
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Personnel: The Management of Human Resources.* Boston: Allen & Bacon.
- Marciano, Paul L. “*Carrots And Sticks Don’t Work Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*”, McGraw Hill, Mexico, 2010.
- Muliawan, Yudi, Badia Perizade & Afriyadi Cahyadi. 2017. *Pengaruh Keterkaitan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang*, Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No. 2.
- Nugraha, Alvi, Sri Surjani Tjawati. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (cargil tropical palm)*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 3.
- Rahmatullah, Adi. 2003. *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung :Fakultas Ekonomi Unimus Bandung
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S,P and Judge, T, A. “*Organizational Behavior*”, Edisi Empatbelas, Pearson Education Inc, New Jersey, 2011.
- Robbins, P Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. (Diana Angelica, et al, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.

- Robbins, P Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Pujaatmaka, et al, Penerjemah). Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rohma, Bina Muwadah. 2017. *Pengaruh Enrichment dan Empowerment Terhadap Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada B'nD Control System Surabaya)*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Narotama Surabaya.
- Rustono, Anton Dan Akbary, M, Fattah, “*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung*”, Telkom Bandung, 2014.
- Sadarusman, Eka. 2004. *Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*, Fokus Ekonomi, Vol. 3, No.2.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Schiemann, William A.”*Alignment, Capability, Engagement*”, PPM, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tika, P.M. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

<https://republika.co.id/berita/q58a8s349/bps-pertumbuhan-ekonomi-lampung-naik-tipis-di-2019>, diakses Januari 2020

<https://kumparan.com/lampunggeh/pertumbuhan-ekonomi-provinsi-lampung-pada-2019-stabil-di-atas-5-persen-1sOJMV01rXM>, Diakses Januari 2020.

<https://lampung.bps.go.id/pressrelease/2020/02/05/768/pertumbuhan-ekonomi-lampung-triwulan-iv-tahun-2019.html>, diakses Januari 2020.