

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan
Indonesia Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

Oleh :

Nailun Nazah Shihaf

NIM. 16820007

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

2020

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan
Indonesia Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

Oleh :

Nailun Nazah Shihaf

NIM. 16820007

Dosen Pembimbing :

Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si.

NIP: 19880524 201503 0101

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

2020



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

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-386/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NAILUN NAZAH SHIHAF
Nomor Induk Mahasiswa : 16820007
Telah diujikan pada : Jumat, 08 Mei 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

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5ed7156600406



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 5edecd51a5aee



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 5ed9dfef7efe7



Yogyakarta, 08 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5ee2075f9fd62



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Nailun Nazah Shihaf

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nailun Nazah Shihaf

NIM : 16820007

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 17 April 2020

Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si.

NIP: 19880524 201503 0101

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nailun Nazah Shihaf

NIM : 16820007

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Indonesia)**” 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, 06 April 2020

Penyusun,



Nailun Nazah Shihaf

NIM. 16820007

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nailun Nazah Shihaf

NIM : 16820007

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 29 April 2020

Yang menyatakan,



Nailun Nazah Shihaf

NIM.16820007

HALAMAN MOTTO

“Tidak Masalah Seberapa Lambat Kau Berjalan Asalkan Kau Tidak Berhenti”

Confucius

“Hitunglah Umurmu Dengan Teman, Bukan Tahun. Hitunglah Hidupmu Dengan Senyum, Bukan Air Mata”

Jhon Lennon

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُحْسِنِينَ

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

(Q.S. Al-Baqarah:19)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua yang saya sayangi

H. Sairun dan Hj. Siti Hafshah

Yang selalu memberikan kasih sayang, memberikan semangat untuk saya dalam melakukan tugas-tugas kuliah, melakukan pengorbanan yang sangat luar biasa untuk menyenangkan anak-anaknya, memberikan motivasi serta dukungan baik secara finansial maupun non finansial

Teruntuk adek-adek tercinta

Ainun Nazah Shihaf, Sahlun Nazah Shihaf, Salhun Nazah Shihaf, A'yun Nazah Shihaf, dan yang paling imut Palhun Nazah Shihaf yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam melakukan tugas-tugas perkuliahan

Teruntuk keluarga besar saya tercinta dari Nenek, Etek, Elok, Abo, Uwak, Apun, Maogek, Uteh dan masih banyak lagi yang selalu mendoakan, memberikan motivasi untuk saya dalam melakukan studi di Yogyakarta

Teruntuk Eli Nurlaili yang selalu membantu saya dan mensupport saya dalam pengerjaan skripsi ini

Teruntuk Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia angkatan 2016

Dewan Eksekutif Mahasiswa FEBI 2017 dan 2018

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah 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>
علة	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
جاهلية	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

أَنْتُمْ	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

السَّما	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Abah Sairun, Ibu Siti Hafshah dan adek-adek tercinta yang sudah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa
2. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A selaku PLT Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan

penuh kesabaran serta memberi semangat dan dukungan dari awal proses penulisan skripsi sampai tahap akhir skripsi.

6. Bapak Sofyan Hadinata S.E, M.Sc., Ak dan Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BPRS Unisia Insan Yogyakarta Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Kepada Eli Nurlaili serta sekeluarga yang sudah menjadi keluarga kedua selama kuliah di Yogyakarta dan sudah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
11. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

12. Senina Kampung yaitu Agung, Adhari, Nina, yang sudah menjadi teman seperantauan selama di Yogyakarta
13. Teman-teman kelompok Bengkak KKN 99 yang sudah pernah memberikan moment terbaik selama perkuliahan
14. Teman-teman “Aceh Lampung” yang sudah mewarnai perjalanan perkuliahan selama di Yogyakarta
15. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
16. Sahabat PMII Ekuilibrium terkhusus untu Platinum Corp yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.
17. Teman-teman Dewan Eksekutif Mahasiswa FEBI yang sudah menjadi tempat berproses selama kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 06 April 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hormat Saya,

Nailun Nazah Shihaf

NIM: 16820077

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRACT	xxii
ABSTRAK	xxiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	10
C. TUJUAN PENELITIAN	10
D. MANFAAT PENELITIAN.....	11
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. KAJIAN TEORI.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2. Kinerja Karyawan.....	17
3. Kompensasi	21
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
5. Komunikasi Organisasi.....	34
B. TELAAH PUSTAKA.....	40
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	43
1. Kompensasi dan Kinerja Karyawan	43

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan.....	43
3. Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan	44
D. KERANGKA PEMIKIRAN	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. JENIS PENELITIAN	47
B. SUMBER DAN TEKNIK PENELITIAN.....	47
1. Sumber Data	47
2. Teknik Pengumpulan Data	48
C. POPULASI DAN SAMPEL	49
1. Pupulasi	49
2. Sampel	50
D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	50
1. Variabel Independen.....	50
2. Variabel Dependen	55
E. TEKNIK ANALISIS DATA.....	54
1. Uji Instrumen Data	54
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	59
1. Lokasi Penelitian	59
B. PROFIL RESPONDEN.....	59
1. Profil Responden Berdasarkan Usia	59
2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
5. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan	62
C. UJI INSTRUMEN DATA.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	64
D. UJI ASUMSI KLASIK	65

1. Uji Normalitas	65
2. Uji Multikolinieritas	66
3. Uji Heteroskedastisitas	67
E. Uji HIPOTESIS	68
1. Analisis Linier Berganda	68
2. Uji Simultan (F).....	70
3. Uji Koefesien Determinasi (R^2)	71
4. Uji Parsial (Uji T)	72
F. PEMBAHASAN	73
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Unisia Insan Indonesia (UII)	74
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfmorsaional Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Unisia Insan Indonesia (UII)	77
3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Unisia Insan Indonesia (UII)	81
BAB V PENUTUP	85
A. KESIMPULAN	85
B. KETERBATASAN PENELITIAN	86
C. SARAN	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN LAMPIRAN	xxv

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan Perbankan Syariah Priode 2010-2019.....	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	38
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Presentase Usia Karyawan	50
Tabel 4.2 Presentase Jenis Kelamin Karyawan	57
Tabel 4.3 Presentase Pendidikan Terakhir Karyawan.....	58
Tabel 4.4 Presentase Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Presentase Penghasilan Karyawan	59
Tabel 4.6 Uji Validitas	60
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.8 Uji Normalitas	62
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.11 Uji Regresi.....	66
Tabel 4.12 Uji F	68
Tabel 4.13 Uji R^2	69
Tabel 4.14 Uji T	70
Tabel 4.15 Pembahasan	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	44
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	xxii
Lampiran II	xxii
Lampiran III.....	xxix
Lampiran V	xliii
Lampiran VI.....	xliv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia yang berjumlah 37 karyawan, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data yang diambil di dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuisioner kepada seluruh responden, dan melakukan wawancara kepada kepala SDM Perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis data SPSS versi 16.00.

Adapun hasil analisis data pada penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,838 > 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008$, variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $-0,66 < 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,947$, dan variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $2,293 > 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,028$.

Kata kunci: *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of compensation, transformational leadership style, and organizational communication on employee performance. This research was conducted at the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Unisia Insan Indonesia Yogyakarta. The population in this study were all employees at BPRS Unisia Insan Indonesia, amounting to 37 employees, and the sampling technique in this study used a saturated sample that made the entire population as a sample. The data taken in this study is to use primary data by distributing questionnaires to all respondents, and conducting interviews with the head of the Company's HR. The data analysis technique in this research is to use multiple linear regression analysis performed on SPSS version 16.00 data analysis tools.

The results of data analysis in this study say that compensation, transformational leadership style, and simultaneous organizational communication have a positive effect on employee performance. While partially the compensation variable has a positive effect on employee performance with a tcount of $2.838 > 2.02619$ and a significance value of 0.008, the transformational leadership style variable has no effect on employee performance with a tcount of $-0.66 < 2.02619$ and a significance value of 0.947, and communication variables The organization has a positive effect on employee performance with a tcount of $2.293 > 2.02619$ and a significance value of 0.028.

Keywords: Compensation, Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia menjadi salah satu negara yang menerapkan *Dual Banking System* yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah, hal ini sangat jelas di atur dalam UU No.10 Tahun 1998 tentang dua sistem perbankan (*Dual Banking System*) di negara Indonesia yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Setelah di terbitkannya undang-undang tersebut, beberapa Bank Islam langsung berdiri seperti Bank Syariah Mandiri, Bank Cimb Niaga, Bank BTN, Bank BPD Aceh, dll. Berdasarkan data OJK, hingga tahun 2019 terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 unit Usaha Syariah (UUS).¹

Namun pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia tidak semulus perbankan konvensional hal ini dapat dilihat dari *market share* (pangsa pasar) perbankan syariah masih kecil yaitu 5,7 persen. Berdasarkan data dari republika.co.id ada beberapa penyebab perbankan syariah lambat berkembang di Indonesia. Diantaranya belum sejalan visi dan koordinasi antar pemerintah dan otoritas, kemudian modal yang belum memadai serta sumber daya manusia dan teknologi informasi perbankan syariah.²

Menurut Susetyo dkk (2014) sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang penting dalam mengukur keberhasilan perbankan

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> di akses pada 20-12-2019 pukul 22.00 WIB

² <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/12/08/pjdd1q383-penyebab-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia-lambat> diakses pada 27-12-2019 pukul 19.00 WIB

syariah di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Karena,



kemampuan SDM akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Berikut tabel perkembangan karyawan perbankan syariah periode 2010-2019.

Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan Perbankan Syariah Periode 2010-2019

Indikator	Periode									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Nov-sekarang)
Tenaga Kerja BUS	15.224	21.820	24.111	26.717	41.393	51.413	51.110	51.068	52.345	49.864
Tenaga Kerja UUS	1.868	2.067	3.108	11.511	4.425	4.403	4.487	4.678	4.349	5.233
Tenaga Kerja BPRS	3.172	3.773	4.359	4.826	4.704	5.102	4.372	4.619	4.749	5.864

Sumber dari: OJK (2010-2019), Februari 2020

Fahmi (2011) mengemukakan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan dalam mengukur potensi sumber daya manusia yaitu dengan melihat kinerja sumber daya manusia yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan manifestasi yang diperoleh suatu perusahaan, baik itu perusahaan yang bertujuan mencetak keuntungan atau disebut *profit oriented* dan perusahaan yang bukan mencetak keuntungan atau disebut *non profit oriented* dengan menghitung hasil dalam waktu tertentu. Menurut Kasenda (2013) karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Karyawan akan menjadi peran aktif dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dikarenakan karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap kinerja mereka. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaannya, dan menentukan loyalitasnya terhadap perusahaan tersebut.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan manifestasi dari suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan berdasarkan ketentuan-ketentuan, dimana ketentuan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau disebut dengan standar pekerjaan. Menurut Armstrong (2003) penggunaan manajemen kinerja merupakan praktek terbaik untuk meningkatkan suatu perusahaan seperti menekankan pentingnya pengembangan karyawan untuk meningkatkan nilai tambah kepada perusahaan, berfokus pada kompetensi, merupakan proses perencanaan pengembangan pribadi yang baik, dan memperhatikan struktur penggajian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas perusahaan dan menarik sumber daya yang berkualitas. Hal ini yang membuat banyak perusahaan melontarkan dana yang besar untuk memajukan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Rivai dkk (2010) kompensasi ialah suatu *feedback* yang diberikan perusahaan sebagai penukar dari manifestasi kerja yang dilakukan karyawan dengan tujuan untuk menambah semangat kerja bagi karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bagian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Northouse (2013) gaya kepemimpinan transformasional ialah proses mengubah karyawan. Dengan cara peduli dengan emosi, nilai, standar, etika, dan

tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional membuat pengaruh yang luar biasa, yang menggerakkan karyawan untuk mencapai lebih dari apa yang diharapkan suatu perusahaan. Menurut penulis perlakuan pemimpin terhadap bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti misalnya apabila seorang pemimpin bersikap cuek atau tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan pasti merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arni (2009) komunikasi merupakan pergantian pesan secara langsung (*verbal*) maupun tidak langsung (*non verbal*) antara orang yang mengirim pesan dengan orang yang menerima pesan sehingga menciptakan suatu maksud dan arti. Pesan *verbal* dapat digunakan dengan cara tertulis maupun lisan. Sedangkan pesan *non verbal* dapat digunakan dengan melalui isyarat, gerakan badan, nada suara, dan ekspresi muka.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Firmandari, 2014) pada BSM KC Yogyakarta yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini disebabkan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta menerima gaji pokok tetap setiap bulan dan mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun 1 tahun sekali sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan merasa gaji saat ini dapat memenuhi biaya kebutuhan hidupnya, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi terdapat perbedaan antara gaji perempuan dan laki-laki walaupun mereka dalam satu divisi yang sama. Dikarenakan

tenaga kerja laki-laki mempunyai tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dari karyawan perempuan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2016) bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Bank BRI bagian pemasaran. Menurut Pradita semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi beban kerja karyawan di perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena perusahaan akan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan apabila menginginkan kompensasi yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kharis, 2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan membuat responden yakin bahwa pimpinan dapat dibanggakan, dapat dipercaya, memiliki rasa hormat, memberikan contoh agar karyawan loyal pada organisasi, mampu memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya, layak sebagai figur yang patut diteladani, mendorong karyawan untuk lebih kreatif, menyampaikan ide-ide kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki perhatian yang baik terhadap karyawan dan memberikan penghargaan secara langsung kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tambingon dkk (2014) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Soepeno dkk (2015) di PT PLN (Persero) area Manado menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari komunikasi yang dilakukan tenaga kerja pada PT PLN (Persero) area Manado sudah sejalan dengan indikator yang dilakukan oleh penelitian ini. Berbanding terbalik dari penelitian yang telah dilakukan oleh Syukur dkk (2019) yang menyatakan komunikasi organisasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di DPRD Kabupaten Tegal dikarenakan para karyawan lebih fokus terhadap pekerjaan masing-masing yang dibebankan tanpa banyak bicara. Artinya semakin sedikit karyawan berkomunikasi maka semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga dibutuhkan penelitian ulang untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi. Apakah hasilnya berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Unisia Insan Indonesia (UII) yang terletak di Jl. Cik Di Tiro No.1 Yogyakarta, DIY. Beroperasi pada 1 April 2016 dan mengantongi izin dari OJK pada tanggal 17 Maret 2016 serta mendapat izin dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-2434676.AH.01.01 Tahun 2015. Pemilik saham Bank Syariah UII mayoritas dari Yayasan

Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia. Saat ini Bank Syariah Unisia Indonesia terdiri dari satu Bank pusat yaitu di Jl. Cik Di tiro dan dua kantor kas yaitu di Bantul dan Sleman.³

Akhir tahun 2019 kemarin Bank Syariah Unisia Insan Indonesia baru saja membuka kantor kas di Sleman dan resmi beroperasi pada tanggal 30 Desember 2019. Pengembangan jaringan tersebut tidak terlepas dari performance Bank Syariah UII yang menorehkan perkembangan positif. Salah satunya ialah aset yang diprediksi (31 Desember 2019) akan mencapai 69 Milyar Rupiah dan NPF (*Non Performing Finance*) sebesar 0,05%. Aset tersebut meningkat sebesar 38% di bandingkan aset di Desember 2018 sebesar 50%. Di samping itu NPF 0,0% menunjukan bahwa tidak ada nasabah yang bermasalah dalam pembiayaan di Bank Syariah Unisia Insan Indonesia.⁴

Alasan peneliti memilih objek penelitian di Bank BPRS Unisia Insan Indonesia. Dikarenakan Bank ini tergolong baru yang berumur 4 tahun dan saat ini sudah memilik 2 kantor kas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). BPRS Unisia Insan Indonesia mendapat award dari majalah Infobank di tahun 2018 dan 2019 sebagai 66 BPRS terbaik secara nasional. Penghargaan ini menunjukan bahwa BPRS Unisia Insan Indonesia memasuki kategori baru dengan aset 50 milyar sampai 100

³https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7876/INTAN%20%20ARIESTA%20K.C_15213102.pdf?sequence=1 diakses pada 25-02-2020 pukul 15.00 WIB

⁴<http://www.banksyariahuii.co.id/detail-news-pembukaan-kantor-ke-3-bank-syariah-unisia-insan-indonesia--36.html> diakses pada 7-02-2020 pukul 18.00

milyar, yang dimana pada tahun 2018 mereka berada pada kategori aset 25 milyar sampai 50 milyar.⁵

Pada tahun 2017 mereka mendapat penghargaan dari Infobank dengan predikat sangat bagus dalam kinerja keuangan. Dimana laba bersih pada tahun itu meningkat sebesar 729,65%. Ini yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian pada BPRS Unisia Insan Indonesia. Hal ini dapat dilihat bahwa kinerja keuangan setiap tahun meningkat. Yang berarti sumber daya manusia yang mengelola sudah melaksanakan kinerja dengan baik.⁶

Alasan peneliti mengambil variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan sebagai judul penelitian dikarenakan peneliti melihat kompensasi sebagai alasan seseorang untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempertimbangkan seseorang untuk bekerja ialah melihat dari kompensasinya, karena besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan menentukan kelayakan hidup dan kesejahteraan karyawan tersebut. Maka dari itu peneliti ingin melihat seberapa besar kepuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan kepada BPRS Unisia Insan Indonesia, apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak.

⁵ <http://www.banksyariahuii.co.id/detail-news-infobank-award-bank-syariah-unisia-insan-indonesia-persembahan-untuk-nasaba-35.html> di akses pada 2-03-2020 pukul 18.00 WIB

⁶ <http://www.banksyariahuii.co.id/detail-news-bprs-uii-memperoleh-penghargaan-infobank-award-27.html> diakses pada 2-03-2020 pukul 19.00

Pada dasarnya perusahaan pasti memiliki tipe gaya kepemimpinan masing-masing dalam memimpin roda perusahaan seperti gaya kepemimpinan islami, otoriter, delegatif, transaksional, transformasional, dll. Akan tetapi, peneliti ingin mengambil variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai judul penelitian karena pada era modern ini peneliti melihat perusahaan harus memberikan perubahan yang baru dalam bersaing untuk memajukan perusahaan. Karena masyarakat membutuhkan formula yang baru untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pambudi dkk (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dilakukan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan karyawan supaya memiliki kompetensi yang handal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif. Maka dari itu peneliti ingin melihat apakah BPRS Unisa Insan Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk menunjang kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya alasan peneliti mengambil variabel komunikasi organisasi sebagai judul penelitian karena peneliti melihat bahwa komunikasi organisasi menjadi alat utama dalam menentukan jalannya perusahaan. Apabila komunikasi yang disampaikan salah atau tidak sesuai maka akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulawarman dan Rosilawati (2014) yang mengatakan bahwa komunikasi organisasi berfungsi sebagai

penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota organisasi sehingga sebuah organisasi dapat maju. Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu peneliti ingin melihat bagaimana proses komunikasi dalam BPRS Unisia Insan Indonesia apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, peneliti ingin mengajukan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, maka permasalahan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menyampaikan informasi dan menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta bisa sebagai bahan acuan dari pihak peneliti lainnya.

2. Bagi Pihak Bank

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi oleh pihak bank tentang kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga memberikan kontribusi yang menguntungkan pada pihak Bank.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika penulisan ini berisi pemaparan secara singkat tentang isi dari setiap bab dalam skripsi, yaitu:

BAB I

Pendahuluan mengandung gambaran umum penelitian, latar belakang masalah, ringkasan dari penelitian terdahulu, ringkasan dari objek penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan pada skripsi ini.

BAB II

Menjelaskan landasan teori dari variabel yang dijadikan penelitian, menyampaikan penelitian terdahulu yang berisi judul, variabel dan hasil penelitian, menjelaskan hipotesis variabel yang ada pada penelitian ini, dan menjelaskan bagaimana kerangka pemikiran yang ada pada penelitian ini.

BAB III

Menjelaskan jenis penelitian yang dilakukan, dimana lokasi dan kapan dilakukannya penelitian, menjelaskan populasi dan sampel didalam penelitian, menjelaskan berapa skala pengukuran yang ada pada penelitian ini, menyebutkan definisi variabel operasional yang ada pada penelitian ini, menjelaskan apa saja teknik pengumpulan data pada penelitian ini, menjelaskan bagaimana teknik analisis data pada penelitian ini

BAB IV

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menjelaskan bagaimana karakteristik responden pada penelitian ini, menjelaskan hasil dari penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V

Penutup yaitu Berisi kesimpulan yang menjelaskan ringkasan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap penelitian selanjutnya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia (UII). Dari hasil olah data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dilihat dari kompensasi seperti gaji, bonus, fasilitas, dan jaminan kesehatan sudah sesuai dengan harapan karyawan
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini dikarenakan pemimpin sepenuhnya menyerahkan suatu pekerjaan terhadap karyawan tanpa intervensi dari pemimpin. Artinya, karyawan harus memiliki kemampuan yang mumpuni dalam pekerjaan tersebut.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini dilihat bahwa komunikasi antar pimpinan dan bawahan selalu terjalin dengan baik, dan tidak ada batasan dalam berkomunikasi. Artinya, apabila karyawan ingin mendiskusikan pekerjaan kepada pimpinan, pimpinan sangat terbuka dalam hal tersebut.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Di dalam suatu penelitian pasti terdapat kelemahan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian tersebut. Adapaun kelemahan dan keterbatasan di dalam penelitian ini ialah:

1. Dalam melakukan penyebaran kuisioner penelitian ini hanya melakukan perantara melalui *Human Resource Development* (HRD) sehingga tidak bisa langsung turun memantau karyawan dalam pengisian.
2. Di dalam penelitian ini, peneliti sulit mencari sumber dari data skunder seperti laporan keuangan, penelitian terdahulu, dan lain-lain. Hal ini karena objek penelitian baru memberi izin untuk melakukan penelitian.

C. SARAN

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, alangkah lebih baiknya penelitian yang ingin dilakukan bekerja sama dengan pihak perusahaan mana yang lebih pantas untuk diteliti, supaya hasil atau outputnya lebih besar untuk diberikan ke perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan ialah untuk meningkatkan kembali aspek-aspek yang menunjang kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi agar dapat menunjang kinerja karyawan. Lebih diperhatikan lagi kebutuhan-kebutuhan karyawan untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. komang, Mujiati, N. W. and Utama, I. W. M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2003) *managing People*. Edited by Ramelan and D. Prabaningtyas. Jakarta: Bhuaana Ilmu Populer.
- Arni, M. (2009) *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asrar-ul-haq, M. and Kuchinke, K. P. (2016) 'Impact of leadership styles on employees ' attitude towards their leader and performance : Empirical evidence from Pakistani banks', *Future Business Journal*. Elsevier, 2(1), pp. 54–64. doi: 10.1016/j.fbj.2016.05.002.
- Baba, A. (2017) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), p. 524. doi: 10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191.
- Baharddin and Umiarso (2016) *Kepemimpinan dalam Islam: Antara Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Rumz Media.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burns, J. M. (1978) *Leadership*. New york: Harpe& Row.
- Duwi Priyatno (2010) *teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.
- Fahmi, I. (2011) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmandari, N. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mioderasi (Studi Kasus Pada BSM KC Yogyakarta)', *Ekbisi*, XI(1).
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Hefni, H. (2015) *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Imam Machali (2018) *Statistik Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Edited by S. Sumarni. Yogyakarta: CV Istana Agency.
- Italiani, F. A. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk', *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), p. 11. doi:

10.26740/bisma.v6n1.p11-18.

Kadarisman (2012) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kanapathippillai, S. *et al.* (2019) 'Compensation committees, CEO pay and firm performance', *Pacific Basin Finance Journal*. Elsevier, 57(July), p. 101187. doi: 10.1016/j.pacfin.2019.101187.

Karim, M. (2010) *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Pers.

Kasenda, R. (2013) 'Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), pp. 853–859.

Kharis, I. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), pp. 1–9.

Masmuh, A. (2013) *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mirza Asmi Akbar (2015) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), p. 13.

Muheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulawarman, K. and Rosilawati, Y. (2014) 'Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan', *Makna*, 5(1).

Northouse, P. G. (2013) *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.

Nur, M., Al, R. and Amalia, E. (2016) 'Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan', (August). doi: 10.13140/RG.2.1.2229.5764.

Pace, R. W. and Faules, D. F. (2010) *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Edited by Mukhlis. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pambudi, D. S., Mukzam, D. and Nurtjahjono, G. E. (2016) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI', *Administrasi Bisnis*, 39(1).

- Pradita, M. Y. (2016) 'PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, Dan KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG JOMBANG', *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), p. 95. doi: 10.22219/jibe.vol7.no2.95-104.
- R.Muarif, M., Tewal, B. and Greis M. Sendow (2015) 'GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG MANADO', *EMBA*, 3(3).
- Ratnamiasih, I. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung', *Trikonomika*, 3(2).
- Rivai, V. et al. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., Basalamah, S. and Muhammad, N. (2014) *Islamiv Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ', *Akuntansi*, 4(1).
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al and Mukzam, M. D. (2017) 'MOTIVASI DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan CV . Jade Indopratama Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), pp. 81–88. Available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>.
- Setiawan, E. Y. (2015) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI RUMAH SAKIT NATIONAL SURABAYA', *Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1).
- Shihab, M. Q. (2006) *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keselarasan Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soepeno, D., Taroreh, R. and Sumaki, W. (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), pp. 538–549.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. 7th edn. Bandung: Alfabeta.

- Suranto (2011) *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A. and Tjahjono, H. (2014) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT', *Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Syukur, A., Supriyono, E. and Suparwati, Y. K. (2019) 'Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal', *Jurnal masigma*, VII(2), pp. 90–99.
- Tambingon, J., Tewal, B. and Petrus, T. (2014) '234Pengaruh-Kepemimpinan-Transformasional-Efektivitas-Komunikasi-Dan-Motivasi-Terha', *pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. pegadaian (persero) manado*, 2(4), pp. 1–12.
- Wijaya, T. and Andreani, F. (2015) 'Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama', *Agora*, 3(2).
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl (2010) *Kepemimpinan dalam Organisasi: kelima*. Edited by E. Tanya. Jakarta: PT Indeks.
- <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> di akses pada 20-12-2019 pukul 22.00 WIB
- <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariahekonomi/18/12/08/pjdd1q383-penyebab-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia-lambat> diakses pada 27-12-2019 pukul 19.00 WIB
- <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7876/INTAN%20%20ARIES%20K.C%2015213102.pdf?sequence=1> diakses pada 25-02-2020 pukul 15.00 WIB
- ¹<http://www.banksyariahuui.co.id/detail-news-pembukaan-kantor-ke-3-bank-syariah-unisia-insan-indonesia--36.html> diakses pada 7-02-2020 pukul 18.00
- <http://www.banksyariahuui.co.id/detail-news-infobank-award-bank-syariah-unisia-insan-indonesia-persembahan-untuk-nasaba-35.html> di akses pada 2-03-2020 pukul 18.00 WIB
- <http://www.banksyariahuui.co.id/detail-news-bprs-uui-memperoleh-penghargaan-infobank-award-27.html> diakses pada 2-03-2020 pukul 19.00