

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS  
BANGUN DRAJAT WARGA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**DYAH RESTU SETYAWATI**  
**15820165**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS  
BANGUN DRAJAT WARGA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**DYAH RESTU SETYAWATI**  
**15820165**

**PEMBIMBING:**

**FARID HIDAYAT, S.H., M.SI**  
**19810726 201503 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



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-443/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019


Skripsi/tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dyah Restu Setyawati  
NIM : 15820165  
Telah dimunaqasyahkan pada : 12 Februari 2019  
Nilai Munaqasyah : A/B

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

**TIM MUNAQASYAH**  
Ketua Sidang

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

Penguji I

  
**Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si**  
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji II

  
**Joko Setyono, S.E., M.Si**  
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 18 Februari 2019  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dekan,

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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/RO

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Dyah Restu Setyawati

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 : Dyah Restu Setyawati  
NIM : 15820165  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga

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 Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 04 Februari 2019

Pembimbing

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



**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**  
*Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Restu Setyawati

NIM : 15820165

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari 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 penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 04 Februari 2019

Penyusun,



Dyah Restu Setyawati  
15820165

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

---

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

Nama : Dyah Restu Setyawati  
NIM : 15820165  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta  
Pada Tanggal 20 Februari 2019  
Yang Menyatakan,



(Dyah Restu Setyawati)

## MOTTO

EXPERIENCE IS HARD TEACHER,  
BECAUSE IT GIVES THE TEST FIRST,  
AND THE LESSON AFTERWARDS.

(anonim)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(Asy-Syarh ayat 5)

Ya Allah, tidak ada kemudahan melainkan yang Engkau jadikan mudah.  
Sungguh Engkau mampu menjadikan kesusahan itu mudah jika Engkau  
kehendakinya.

(HR. Ibnu Hibban)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak Edy Haryanto dan Ibu Siti Fatimah, terimakasih telah memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanannya hingga tiada tara. Hanya balasan doa yang dapat putrimu panjatkan dan beribu-ribu maaf atas segala sikap, tingkah laku serta tutur kata yang salah.

Adikku Sandi Achmad Fahrezi, terimakasih selalu memberikan dukungan dan semangat.

Segenap keluarga besar dan sahabat-sahabatku yang selalu ada dalam suka maupun duka dan yang selalu ada untuk memberikan do'a, dukungan dan semangat.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi 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	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	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	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)

ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
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 ditulisdengan 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>
كرمة الأولياء	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 Apostrof

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbal-‘alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah, serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penyusunan skripsi merupakan rangkaian akhir dari Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Meskipun tidak dapat penulisungkiri bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, itu semata-mata karena keterbatasan penulis. Dalam penyusunan penelitian skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan laporan ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Ibu Sayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Keluargaku tercinta Bapak Edy Haryanto dan Ibu Siti Fatimah serta Adikku Sandi Achmad Fahrezi serta seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabatku Kumala, Lupita, Nadya serta “Detektif Febi” (Rendy, Santika, Fadhila, Firda) tempat berbagi suka, duka, dan cerita serta canda dan tawa.
10. Teman-teman seperjuangan mengerjakan skripsi Nur Rohmah, Hernita Effendi, Tri Rahma, Dewi Saputri.
11. Keluarga PS D Perbankan syariah yang senantiasa kompak dan selalu mendukung.
12. Teman-teman KKN angkatan 96 kelompok 67 ‘Hokya’. Terimakasih atas keharmonisan, keakraban, kekompakan, suka duka, canda serta tawa selama KKN.
13. Keluarga besar Perbankan Syariah 2015.
14. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dan dengan karunia-Nya sertasemoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.

Di samping itu penulis menyadari bahwa dalam penusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik saran yang membangun dari pembaca akan penulis hargai. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 4 Februari 2019

Dyah Restu Setyawati

15820165





## DAFTAR ISI

### Contents

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK .....	xxii
<i>ABSTRACT</i> .....	xxiii
BAB IPENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	9
BAB IILANDASAN TEORI .....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Telaah Pustaka .....	32
C. Kerangka berfikir .....	37
D. Hipotesis penelitian.....	38
BAB IIIMETODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42

B. Jenis dan Sumber Data .....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Definisi Operasional Variabel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	47
G. Teknik Pengujian Instrumen .....	48
H. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
B. Karakteristik Responden .....	55
C. Hasil Penelitian .....	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	86
LAMPIRAN.....	I
CURRICULUM VITAE.....	XXVIII

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelaku Usaha Perbankan Syariah tahun 2018.....	1
Tabel 1.2 Data UMK Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 .....	5
Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....	32
Tabel 3.1 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	55
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	56
Tabel 4.3Usia Responden.....	57
Tabel 4.4Tingkat Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.5Masa Kerja Responden .....	58
Tabel 4.6Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.7Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.8One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	61
Tabel 4.9Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.10Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
Tabel 4.11Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.12Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
Tabel 4.13Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.14Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	69
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan .....	71
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan .....	74
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja .....	77
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	37
Gambar 4.1 Output Scatterplot .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	V
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel.....	VI
Lampiran 4 Output Hasil SPSS.....	XIII
Lampiran 5 Daftar Telaah Pustaka.....	XXII
Lampiran 6 Dokumentasi.....	XXVII
Lampiran 7 Curriculum Vitae .....	XXVIII



## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 35 kuesioner yang diolah. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,196 variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,012 variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar -0,398 variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,129.

**Kata kunci: Kinerja karyawan, kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, kompensasi.**



## **ABSTRACT**

*The Purpose of this study was to test the influence of leadership, training, work experience, and compensation on the performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The population in this study were all employees at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The sampel on this study was taken using non-probability sampling technique with saturated sample method. The primary data collection is by distributing questionnaires. This study using 35 questionnaires that werw prosessed. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.*

*The result of the research indicated that leadership, training, work experience, and compensation, simutaneously have positive effect on employee's performance. The partial of leadership variables have positive effect on employee performance with  $t_{count}2,196$  Training variables have not effect on employee performance with  $t_{count}0,012$  Work experience variables have not effect on employee performance with  $t_{count}-0,398$  Compensation variables have not effect on employee performance with  $t_{count}0,129$*

**Keywords: Employee Performance, Leadership, Training, Work Experience, Compensation.**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM) (Bangun, 2012: 4). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar oleh perusahaan agar SDM yang bekerja di perusahaan dapat berkualitas dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik, maka diharapkan dapat memaksimalkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa adalah perbankan syariah. Pada bulan Oktober 2018 jumlah pelaku usaha pada bidang perbankan syariah sudah cukup banyak. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut ([www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)):

**Tabel 1.1**  
**Pelaku Usaha Perbankan Syariah tahun 2018**

<b>Jenis</b>	<b>Jumlah Bank</b>	<b>Jumlah Kantor</b>	<b>Jumlah tenaga Kerja</b>
Bank Umum Syariah (BUS)	14	1866	52.654
Unit Usaha Syariah (UUS)	21*	345	4.037
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	168	450	4.696
<b>Total</b>	203	2.661	61.387

\*jumlah bank umum konvensional yang memiliki UUS

Sumber: Statistik perbankan syariah Oktober 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 203 bank dengan jumlah kantor sebanyak 2.661 dan jumlah tenaga kerja 61.387. Hal ini

berarti perkembangan dunia perbankan syariah cukup signifikan. Dengan jumlah tenaga kerja yang banyak tersebut, harus diimbangi dengan kualitas kinerja yang baik pula. SDM yang berkinerja baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik pula. Sehingga dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011: 67). Hasil kerja seorang karyawan akan memberikan umpan balik bagi karyawan itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menciptakan hasil yang baik juga. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2012: 95)

Peran seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya (Bangun, 2012: 336). Kepemimpinan adalah proses oleh seorang atau kelompok mencoba untuk memengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi dan misi organisasi (Moeheriono, 2012: 382).

Selain kepemimpinan, pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Nawawi (2011: 215) pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan. Program-program pelatihan dapat di desain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Dengan begitu, pelatihan dapat meningkatkan pemahaman karyawan dan karyawan tersebut dapat menguasai bidang pekerjaannya

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika meghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese dalam Lukito dkk , 2016: 3).

Selain itu, kompensasi juga dianggap penting dalam kinerja karyawan. Seseorang dalam bekerja mempunyai tujuan utama yaitu untuk memperoleh kompensasi yang memadai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja

dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan atau kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Hal itu menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. (Wibowo, 2010:347-348).

Unjuk rasa Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan (Jarkom SP Perbankan) yang menuntut kenaikan Upah Minimal Sektor Perbankan Provinsi DKI Jakarta berlangsung di Balai Kota DKI Jakarta pada Kamis, 01 Maret 2018. Ini menyusul survei yang menyebutkan gaji pegawai Indomaret lebih tinggi daripada karyawan bank. Ratusan massa dari 16 serikat pekerja menggelar aksi untuk menuntut kenaikan UMSP sebesar 30 persen dari Upah Minimum Provinsi. Mereka menuntut kenaikan gaji menjadi sekitar Rp4,7 juta. Salah satu alasan digelarnya aksi ini adalah tingginya upah pegawai retail dibandingkan pekerja perbankan. Di Kota Depok, UMS pekerja di industri jasa perbankan bersama dengan jasa perdagangan diputuskan mendapatkan upah Rp3,69 juta per bulan. Upah tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan gaji pekerja di sektor pasar modern, supermarket, dan hypermarket, yang ditetapkan Rp3,98 juta per bulan (bisnis.tempo.co)

Hal tersebut menunjukkan bahwa upah merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Mengingat kebutuhan utama

seorang karyawan adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang memadai. Apabila gaji yang diterima seorang karyawan kurang memadai, maka karyawan tersebut menjadi malas bekerja dan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta telah ditentukan besaran Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK), yaitu:

**Tabel 1.2**  
**Data UMK Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018**

No	Kabupaten/Kota	Upah Minimum Kabupaten Kota
1.	Kota Yogyakarta	Rp1.709.150
2.	Kabupaten Sleman	Rp1.574.550
3.	Kabupaten Bantul	Rp1.572.150
4.	Kabupaten Kulonprogo	Rp1.493.250
5.	Kabupaten Gunungkidul	Rp1.454.200

Sumber: daftar UMK 2018 se-DIY Jateng

Dengan demikian, kompensasi finansial merupakan hal penting untuk karyawan. Ketika gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya, maka juga akan meningkatkan kinerjanya. Ketika kinerja karyawan meningkat, maka diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan perbankan.

Terdapat banyak penelitian yang membahas kinerja seorang karyawan berdasarkan faktor atau variabel-variabel yang memengaruhinya. Penelitian yang dilakukan oleh Zunarti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian dari Munparidi (2012) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lestari



(2017) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2014) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Lukito, dkk (2016) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Riyadi (2015) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Aprilia (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Zunarti (2017) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian di atas, terdapat perbedaan antara penelitian satu dengan lainnya. Namun, terdapat juga persamaan pengaruh yang ditimbulkan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari perbedaan dan persamaan tersebut dapat menjadi celah untuk peneliti untuk diteliti kembali, apakah penelitian ini akan mendukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dan akan mengubah penelitian-penelitian terdahulu yang saling bertolak belakang.

BPRS Bangun Drajat Warga merupakan BPRS tertua di Yogyakarta yang berdiri sejak tahun 1993. BPRS Bangun Drajat Warga

mempunyai visi yaitu menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya. Pada tahun 2016, posisi aset BPR Syariah Bangun Drajat Warga mencapai sekitar Rp90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar Rp80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertambah yaitu sudah memiliki lebih dari 10.000 nasabah (jogjapolitan.harianjogja.com).

Menurut Direktur Utama PT BPRS BDW, Dana Suswati, SE saat ini BPRS ini berada di tingkat pertama di kalangan BPRS di DIY serta menduduki peringkat tiga seantero DIY-Jateng dengan total aset mencapai Rp103 miliar pada tahun 2016 (krjogja.com). Dengan pencapaian tersebut, membuktikan bahwa BPRS Bangun Drajat Warga telah melakukan kinerjanya dengan baik dan tentunya didukung oleh SDM yang berkualitas. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, terutama BPRS Bangun Drajat Warga penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga agar lebih baik lagi.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah di pahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian. Rumusan masalah dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang berguna untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan dan manfaat penelitian yang merupakan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan yang berisi mengenai

sistematika penyajian hasil penelitian dari awal penelitian hingga kesimpulan sehingga mempermudah pengecekan bagian-bagian penelitian.

Bab II berisi landasan teori sebagai penjabaran teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian sehingga dapat mendukung perumusan hipotesis. Telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Selain itu, bab ini juga berisi kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

Bab III membahas mengenai gambaran cara atau teknik yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada. Bab ini menjelaskan jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian

Bab IV membahas tentang deskripsi objek penelitian, dan analisis data serta pembahasannya. Bab ini merupakan inti dari penelitian yang berisi interpretasi terhadap hasil pengolahan data yang meliputi analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.
2. Variabel pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.
3. Variabel pengalaman tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya, akan tetapi ada beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. penelitian ini tidak meneliti secara

keseluruhan semua aspek yang mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diberikan kepada salah satu karyawan (bagian personalia) untuk disebarakan, tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti dikarenakan prosedur yang berlaku di BPRS Bangun Drajat Warga.

### **C. Saran**

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

#### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi karyawan BPRS Bangun Drajat Warga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Pelatihan baiknya tetap terus diberikan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat menghadapi pekerjaannya dan dapat menyesuaikan dengan cara kerja yang berlaku.

#### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain buku dan jurnal yang sudah ada. Selain itu, pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan responden dengan objek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini dengan menambah atau mencari variabel lain karena masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Zara. 2018. *Gaji Kalah dari Indomaret, Pegawai Bank Demo Temui Anies*. <https://bisnis.tempo.co/read/1065594/gaji-kalah-dari-indomaret-pegawai-bank-demo-temui-anies> pada 31 Maret 2018 pukul 06.00 WIB.
- Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azhar, Chairul. 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan Front Liner Bank BRI Syariah di Jakarta*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Basit, Abdul, dkk. 2017. *Impact of Leadership Style on Employee Performance (A case study on private organization in Malaysia)*. International Journal of Accounting & Business Management Vo. 5 No. 2.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: Stain Salatiga Press.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwi Nourma Handito. 2017. *Ini Daftar UMK 2018 se DIY yang Sudah Ditetapkan Siang Ini*. <http://jogja.tribunnews.com/2017/10/26/ini->

[daftar-umk-2018-se-diy-yang-sudah-ditetapkan-siang-ini](#) diakses pada 31 Maret 2018 pukul 6.56 WIB.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM

Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Lestari, Anis. 2017. *Pengaruh Latar Belakang, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Lukito, Heri Puspito. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan(studi pada BTPN Syariah Semarang)*. Journal of Management Vol.2 No.2 . Semarang: Universitas Padaranan.

Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. *Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company*. Procedia-Social and Behavioral Sciences 211.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan*

*Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII.*

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Hadari. 2011. *Perencanaan SDM: Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Oei, Istijanto. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

OJK. 2018. *Statistik Perbankan Syariah Oktober 2018*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2018.aspx> di akses pada 17 Januari 2019

Pakpahan, Edi dkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal TEMA, Vol.6 Edisi 1.

Qomah, Kusnul. 2016. *Perbankan Jogja: BPRS BDW Mampu Tumbuh hingga 30%*. <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2016/08/02/511/741643/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30> diakses pada 18 Februari 2019 pukul 07.00 WIB

Rivai, Veithzal, Ella Janvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Riyadi, Bagus Aries. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk*. Jurnal Equilibrium, Vol.3 Nomor 1.

- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirusahaan VOL.13 NO. 1.
- Romandi, Rosinta. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah*. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Vol. 02 No. 02.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Ghraha Ilmu.
- Sari, Dzatmiati .2016. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Shihab, M Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*. Jakarta: Penerbit Lentera Hati.
- Sigit, Agus. 2017. *BPRS BDW Kembangkan Potensi dengan Promosi Agresif*.[https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS\\_BDW\\_Kembangkan\\_Potensi\\_dengan\\_Promosi\\_Agresif](https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_dengan_Promosi_Agresif) diakses pada 18 Februari 2019.
- Sinambela, Ljan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tuhumena, Fernanda. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, Dwi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Yogatama, Yanuar. 2013. *Analisis pengaruh program pelatihan karyawan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Zunarti, Primanita. 2017. *Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

## LAMPIRANI

### KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS BANGUN DERAJAT WARGA

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga  
di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Dyah Restu Setyawati

NIM : 15820165

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Derajat Warga**. Untuk keperluan tersebut, maka saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan BPRS Bangun Drajat Warga untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Meningat pentingnya data ini, saya mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. Hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dyah Restu Setyawati

### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah semua pertanyaan dengan baik
2. Berilah tanda checklist (✓) untuk menjawab semua pertanyaan.
3. Dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

### B. Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  < 20 tahun  31-40 tahun  
 21-30 tahun  41- 50 tahun

Pendidikan Terakhir :  S3  S1  
 S2  SLTA  
 S1

Masa kerja :  < 1 tahun  6-10 tahun  
 1-5 tahun  > 10 tahun

Jabatan : .....

Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda cecklist (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
<b>Kepemimpinan (X1)</b>					
1.	Pemimpin tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas				
2.	Pemimpin memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya				
3.	Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja				
4.	Pemimpin memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar				
5.	Pemimpin menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan				
6.	Pemimpin membuat peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan				
7.	Pemimpin ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara kerja yang benar kepada karyawan				
8.	Pemimpin berbicara santun dan berpenampilan rapi				
9.	Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.				
<b>Pelatihan (X2)</b>					
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan yang diberikan oleh BPRS Bangun Drajat Warga				
2.	Materi pelatihan yang diberikan relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya				
3.	Pelatih yang mengajari saya memiliki kualitas yang baik				
4.	Setelah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh BPRS Bangun Drajat Warga, saya lebih bisa mengerti dan menangani masalah dengan baik				
5.	Pelatihan kerja yang diberikan BPRS Bangun Drajat Warga dapat meningkatkan akurasi, ketelitian, dan kehandalan saya dalam bekerja.				
<b>Pengalaman kerja (X3)</b>					
1.	Pengalaman bekerja sebelumnya mampu menambah pengalaman saya untuk bekerja di BPRS Bangun Drajat Warga				
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.				
3.	Ketrampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.				



4.	Pengalaman kerja yang saya miliki memberikan kemampuan penilaian dan penganalisaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				
<b>Kompensasi (X4)</b>					
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
2.	Gaji yang saya terima tepat pada waktunya				
3.	Saya menerima bonus sesuai dengan prestasi yang saya berikan kepada BPRS Bangun Drajat Warga				
4.	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.				
5.	Perbedaan gaji pada setiap bagian sudah sesuai dengan harapan				
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara teliti.				
2.	Saya mengerjakan sesuatu secara profesional sesuai kemampuan yang saya miliki.				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara rapi dan teratur.				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
5.	Saya masuk dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan				
6.	Saya membantu rekan kerja ketika pekerjaan saya telah selesai				
7.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama				

## LAMPIRAN II

### DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA BPRS BANGUN DRAJAT

#### WARGA YOGYAKARTA

1. Bagaimana kepemimpinan di BPRS Bangun Drajat Warga?
2. Apakah pemimpin selalu memberikan arahan untuk semua karyawan?
3. Apakah ada pelatihan rutin yang diberikan kepada karyawan? dan terkait apa saja?
4. Menurut ibu, apakah pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah dapat menunjang pekerjaan?
5. Menurut ibu, apakah ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di BPRS Bangun Drajat Warga?
6. Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan didasari oleh pengalaman kerja?
7. Apakah terdapat perbedaan antara karyawan yang berpengalaman dengan yang masih belum mempunyai pengalaman bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan?
8. Apakah kompensasi yang diberikan BPRS Bangun Drajat Warga ini sudah sesuai dengan kinerjanya?
9. Jenis-jenis kompensasi apa saja yang diberikan oleh BPRS Bangun Drajat Warga kepada karyawannya?

### LAMPIRAN III

#### Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<b>JENIS KELAMIN</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	13	37,1	37,1	37,1
	PEREMPUAN	22	62,9	62,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

###### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<b>USIA</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	14	40,0	40,0	40,0
	31-40	15	42,9	42,9	82,9
	41-60	6	17,1	17,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

###### c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	17,1	17,1	17,1
	S1	29	82,9	82,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

		MASA KERJA			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<1 TAHUN	4	11,4	11,4	11,4
	1-5 TAHUN	13	37,1	37,1	48,6
	6-10 TAHUN	12	34,3	34,3	82,9
	>10 TAHUN	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

2. Data Kuesioner dalam tabel variabel Kepemimpinan

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	KEPEMIMPINAN
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
20	4	3	2	2	3	4	4	3	2	27
21	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	30
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	29

25	3	3	3	4	3	3	4	4	3	31
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	23
31	3	3	3	3	3	3	2	3	2	24
32	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	23
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	24
35	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
TOTAL	104	105	107	107	105	104	101	105	98	935

3. Data Kuesioner dalam tabel variabel Pelatihan

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	PELATIHAN
1	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	2	3	4	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	2	2	2	2	2	10
8	2	2	2	2	2	10
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	2	3	4	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	4	3	4	3	4	18
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	4	16
20	3	4	3	3	2	15
21	3	3	4	4	3	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	4	4	4	4	19
24	3	4	3	3	3	16

25	4	4	4	4	4	20
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	2	2	2	2	2	10
31	3	2	2	2	3	12
32	3	2	3	2	3	13
33	2	2	2	2	2	10
34	3	2	2	2	3	12
35	3	2	3	2	3	13
TOTAL	103	101	101	100	106	514

4. Data Kuesioner dalam tabel variabel Pengalaman Kerja

No	Q1	Q2	Q3	Q4	PENGALAMAN KERJA
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	4	3	3	3	13
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	4	3	3	3	13
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	2	2	2	2	8
16	4	3	3	3	13
17	3	3	2	3	11
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	3	4	4	3	14
21	3	3	4	4	14
22	3	3	3	3	12
23	3	3	4	4	14
24	4	4	4	2	14

25	3	3	4	3	13
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	2	3	3	3	11
31	3	3	3	4	13
32	3	3	3	3	12
33	2	3	3	3	11
34	3	3	3	4	13
35	3	3	3	3	12
TOTAL	106	106	108	107	427

5. Data Kuesioner dalam tabel variabel Kompensasi

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	KOMPENSASI
1	3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	2	12
3	2	3	3	2	2	12
4	3	3	3	2	2	13
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	2	2	13
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	2	14
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	2	3	2	3	2	12
20	2	2	2	2	2	10
21	3	3	3	4	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	4	4	3	17
24	2	4	2	3	2	13

25	3	3	4	4	3	17
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	2	3	3	3	2	13
30	2	2	2	3	2	11
31	2	3	3	2	3	13
32	2	2	2	2	2	10
33	2	2	2	3	2	11
34	2	3	3	2	3	13
35	2	2	2	2	2	10
TOTAL	93	101	100	99	93	486

6. Data Kuesioner dalam tabel variabel Kinerja Karyawan

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	KINERJA KARYAWAN
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	4	4	2	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	4	3	3	3	4	4	3	24
8	4	3	3	3	4	4	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	3	3	3	2	3	3	21
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	2	3	3	20
15	3	3	3	3	2	3	3	20
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	3	4	4	3	4	24
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	4	4	4	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	4	4	3	3	23
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	3	4	4	25
24	3	3	3	3	2	4	3	21



25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	2	3	3	3	20
30	3	3	3	3	3	3	4	22
31	3	2	2	3	3	3	3	19
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	4	22
34	3	2	2	3	3	3	3	19
35	3	3	3	3	3	3	3	21
TOTAL	110	105	107	108	106	110	110	756



LAMPIRAN IV

Output Hasil SPSS 24

1. Uji Validitas

a. Kepemimpinan

Correlations

		X1.Q1	X1.Q2	X1.Q3	X1.Q4	X1.Q5	X1.Q6	X1.Q7	X1.Q8	X1.Q9	KEPEMIMPINAN
X1.Q1	Pearson Correlation	1	,379*	,321	,277	-,004	,283	,476**	,219	,128	,543**
	Sig. (2-tailed)		,025	,060	,107	,981	,100	,004	,207	,464	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q2	Pearson Correlation	,379*	1	,412*	,178	,000	,379*	,162	,433**	,000	,495**
	Sig. (2-tailed)	,025		,014	,306	1,000	,025	,353	,009	1,000	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q3	Pearson Correlation	,321	,412*	1	,717**	,009	,321	,164	,476**	,244	,642**
	Sig. (2-tailed)	,060	,014		,000	,959	,060	,347	,004	,158	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q4	Pearson Correlation	,277	,178	,717**	1	,277	,277	,257	,514**	,211	,672**
	Sig. (2-tailed)	,107	,306	,000		,107	,107	,136	,002	,224	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q5	Pearson Correlation	-,004	,000	,009	,277	1	-,004	,599**	,547**	,608**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,981	1,000	,959	,107		,981	,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q6	Pearson Correlation	,283	,379*	,321	,277	-,004	1	,354*	,656**	-,192	,568**
	Sig. (2-tailed)	,100	,025	,060	,107	,981		,037	,000	,269	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q7	Pearson Correlation	,476**	,162	,164	,257	,599**	,354*	1	,561**	,301	,724**
	Sig. (2-tailed)	,004	,353	,347	,136	,000	,037		,000	,079	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q8	Pearson Correlation	,219	,433**	,476**	,514**	,547**	,656**	,561**	1	,244	,858**
	Sig. (2-tailed)	,207	,009	,004	,002	,001	,000	,000		,158	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.Q9	Pearson Correlation	,128	,000	,244	,211	,608**	-,192	,301	,244	1	,447**
	Sig. (2-tailed)	,464	1,000	,158	,224	,000	,269	,079	,158		,007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KEPEMI	Pearson Correlation	,543**	,495**	,642**	,672**	,568**	,568**	,724**	,858**	,447**	1
MPINAN	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

b. Pelatihan

**Correlations**

		X2.Q1	X2.Q2	X2.Q3	X2.Q4	X2.Q5	PELATIHA N
X2.Q1	Pearson Correlation	1	,579**	,700**	,606**	,754**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.Q2	Pearson Correlation	,579**	1	,653**	,865**	,454**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.Q3	Pearson Correlation	,700**	,653**	1	,774**	,454**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.Q4	Pearson Correlation	,606**	,865**	,774**	1	,578**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.Q5	Pearson Correlation	,754**	,454**	,454**	,578**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,006	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
PELATIHA N	Pearson Correlation	,824**	,833**	,833**	,898**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

c. Pengalaman Kerja

**Correlations**

		X3.Q1	X3.Q2	X3.Q3	X3.Q4	PENGALAM AN KERJA
X3.Q1	Pearson Correlation	1	,433**	,279	-,009	,650**
	Sig. (2-tailed)		,009	,104	,959	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.Q2	Pearson Correlation	,433**	1	,651**	-,014	,719**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,938	,000
	N	35	35	35	35	35

X3.Q3	Pearson Correlation	,279	,651**	1	,290	,820**
	Sig. (2-tailed)	,104	,000		,091	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.Q4	Pearson Correlation	-,009	-,014	,290	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,959	,938	,091		,002
	N	35	35	35	35	35
PENGALAMAN KERJA	Pearson Correlation	,650**	,719**	,820**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	
	N	35	35	35	35	35

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



d. Kompensasi

**Correlations**

		X4.Q1	X4.Q2	X4.Q3	X4.Q4	X4.Q5	KOMPENSA SI
X4.Q1	Pearson	1	,398*	,654**	,531**	,667**	,840**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,018	,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X4.Q2	Pearson	,398*	1	,506**	,297	,355*	,622**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,018		,002	,083	,036	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X4.Q3	Pearson	,654**	,506**	1	,435**	,584**	,813**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,009	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X4.Q4	Pearson	,531**	,297	,435**	1	,571**	,757**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,001	,083	,009		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X4.Q5	Pearson	,667**	,355*	,584**	,571**	1	,834**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,036	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
KOMPENSA SI	Pearson	,840**	,622**	,813**	,757**	,834**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	9

### b. Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	5

### c. Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,635	4

### d. Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	5

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44188473
Most Extreme Differences	Absolute	,213
	Positive	,213
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,259
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,492	3,441		3,921	,000		
	KEPEMIMPINAN	,342	,156	,527	2,196	,036	,424	2,357
	PELATIHAN	,002	,141	,002	,012	,990	,630	1,587
	PENGALAMAN KERJA	-,113	,283	-,072	-,398	,693	,741	1,350
	KOMPENSASI	,023	,180	,027	,129	,898	,570	1,755

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### c. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,518	2,083		-,249	,805
	KEPEMIMPINAN	-,009	,094	-,025	-,092	,927



PELATIHAN	-,049	,085	-,127	-,571	,572
PENGALAMAN KERJA	,057	,172	,068	,330	,744
KOMPENSASI	,136	,109	,292	1,247	,222

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

#### 4. Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,492	3,441		3,921	,000
	KEPEMIMPINAN	,342	,156	,527	2,196	,036
	PELATIHAN	,002	,141	,002	,012	,990
	PENGALAMAN KERJA	-,113	,283	-,072	-,398	,693
	KOMPENSASI	,023	,180	,027	,129	,898

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 <sup>a</sup>	,267	,169	1,53500

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, KEPEMIMPINAN

##### b. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,713	4	6,428	2,728	,048 <sup>b</sup>
	Residual	70,687	30	2,356		
	Total	96,400	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, KEPEMIMPINAN

c. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	13,492	3,441		3,921	,000
	KEPEMIMPINAN	,342	,156	,527	2,196	,036
	PELATIHAN	,002	,141	,002	,012	,990
	PENGALAMAN KERJA	-,113	,283	-,072	-,398	,693
	KOMPENSASI	,023	,180	,027	,129	,898

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## LAMPIRAN V

## TELAAH PUSTAKA

No.	Peneliti dan Tahun	Sumber Referensi	Judul	Variabel dan alat Analisis	Ringkasan hasil
1.	Anis Indah Puji Lestari tahun 2017	Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yoyakarta	Variabel independen: latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja Variabel dependen: kinerja karyawan Alat analisis: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 19	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Fernanda M.B Tuhumen a, dkk. Tahun 2017	Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado	Variabel independen: pelatihan dan motivasi kerja Variabel dependen: kinerja karyawan Alat analisis: analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rosinta Romandi 2017	Asian Journal of Innovation and Entreprene	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja	Variabel dependen: pengawasan, pengalaman kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan

		urship Vol. 02 No. 02	terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah	Variabel Independen: Kinerja Karyawan  Alat Analisis: Uji Asumsi Klasik, Regresi linier berganda, dan Uji Hipotesis	dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Echa Siska Aprilia tahun 2017	Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri	Variabel independen: kompensasi, motivasi kerja. Variabel dependen: kinerja karyawan  Alat analisis: SPSS 22 dengan teknik analisis data uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Zunarti, Primanita 2017	Skripsi Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga	Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan Alat analisis: regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

					kehidupan ekonomi dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Heri Puspito Lukito,dk k. Tahun 2016	Journal of Management Vol.2 No. 2	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang)	Variabel independen: motivasi Intrinsik, motivasi ekstrinsik ,pengalaman kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan  Alat analisis: Analisis regresi menggunakan SPSS	Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Anwar Prabu Mangkungegara dan Abdul Waris tahun 2015	Procedia-Social and Behavioral Sciences 211	Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company	Variabel independen: pelatihan, kompetensi, dan kedisiplinan. Variabel dependen:kinerja karyawan  Alat Analisis: SPSS 17 dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multicollinearity , analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

				regresi linier berganda	
8.	Samuel Tulenan tahun 2015	Jurnal EMBA Vol.3no.3	The Effect of Work Environment and Compensati on Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Action Service Manado	Variabel independen: lingkungan kerja dan kompensasi Variabel dependen: kinerja karyawan  Alat analisis: analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan. Sedangkan untuk kompensasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
9.	Munparidi tahun 2012	Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	Variabel independen: kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan  Alat Analisis: SPSS dengan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan dan

					tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Slamet Riyadi tahun 2011	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan VOL.13 NO. 1	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur	Variabel independen: kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja. Variabel dependen: kinerja karyawan Alat Analisis: SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, dan SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

LAMPIRAN VI  
DOKUMENTASI





LAMPIRAN VI

**CURRICULUM VITAE**

Nama : Dyah Restu Setyawati

NIM : 15820165

Tempat/Tanggal Lahir : Sleman, 02 Mei 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jogomangsan RT 05 RW15, Jogotirto, Berbah, Sleman.

E-mail : [dyahrestus97@gmail.com](mailto:dyahrestus97@gmail.com)

No. Hp : 083144937072

Pendidikan Formal :

1. SD Muhammadiyah Bulu : Lulus Tahun 2009
2. SMP Negeri 1 Piyungan : Lulus Tahun 2012
3. SMA Negeri 1 Depok : Lulus Tahun 2015
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Masuk Tahun 2015

