

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI
SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Selvi Trimulyani

NIM. 16820061

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

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Bank Madina Syariah 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 ILMU
EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Selvi Trimulyani

NIM. 16820061

PEMBIMBING:

Joko Setyono, S.E., M. Si

NIP. 19730702 200212 1 003

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



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-995 /Un.02/DEB/PP.00.9/12/2019

Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Selvi Trimulyani
Nomor Induk Mahasiswa : 16820061
Telah diujikan pada : Senin, 16 Desember 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Joko Selvono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Penguji II

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

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

Yogyakarta, 18 Desember 2019
UIN Sunan Kalijaga
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 Sdri. Selvi Trimulyani
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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Selvi Trimulyani

NIM : 16820061

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

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 dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 9 Desember 2019

Perhimping

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvi Trimulyani

NIM : 16820061

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan 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 dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 6 Desember 2019

Penyusun



Selvi Trimulyani
NIM. 16820061

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDJAJA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK

KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Selvi Trimulyani
NIM : 16820061
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis/ Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 18 Desember 2019

Yang menyatakan,



(Selvi Trimulyani)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Tuhan tidak mewajibkan manusia untuk menang, sehingga kalahpun bukan dosa. Yang terpenting adalah seseorang BERJUANG atau TIDAK BERJUANG”

-Emha Ainun Nadjib-

“Always Do The Best, And Let God Do The Next”

-Selvi Trimulyani-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ayahanda Rohmadi dan Ibunda Ngatini, terima kasih telah
memberikan doa, cinta, dukungan, dan pengorbanan. Hanya
balasan doa yang dapat putrimu panjatkan dan beribu-ribu
kata maaf atas segala sikap, tingkah laku serta tutur kata yang
salah.

Untuk Kakaku Farida Nur Santi dan Miftakhul Anwar, terima
kasih telah memberikan dukungan dan semangatnya, yang
setia menerima setiap keluh kesah.

Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah
membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung
maupun tidak langsung.

Keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2016

Berserta 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	Bā'	B	be
ت	Tā'	T	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	de
ذ	Zāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعَدَّة عَدَّة	Ditulis Ditulis	<i>Muta'addida</i> <i>'iddah</i>
--------------------	--------------------	-------------------------------------

C. Tā' marbūṭah

Semua *Tā' marbūṭah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal atau pun berada di tengah penggabungan kata (kata yang dikutip oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- ◌̣ ----	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
---- ◌̣̣ ----	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
---- ◌̣̣̣ ----	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>

فَعَل	Fatḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fatḥah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهِلِيَّةَ	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Fatḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيمَ	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوضَ	Ditulis	<i>furūd</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعَدّت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إنّ شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

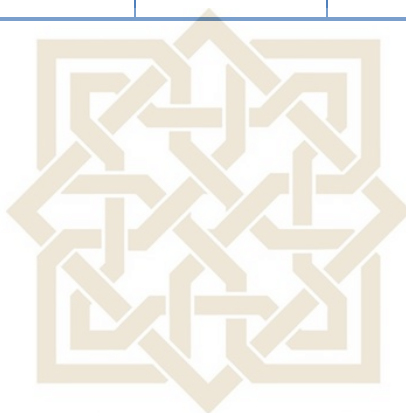
2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dengan Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alam, segala puja dan puji syukur penulispanjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaikbaiknya. 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.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ibu Dian Prihanita Sofiansyah, SE, selaku HRD Bank Madina Syariah yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah, yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.
10. Orang tua tercinta Bapak Rohmadi dan Ibu Ngatini, S.Pd.I serta Kakak tersayang Farida Nur Santi, S.Pd dan Miftakhul Anwar,

S.Kom, atas segala doa, motivasi, dukungan dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Semoga diberi kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya oleh Allah SWT.

11. Bimo Hardianto, S.E yang senantiasa menemani berjuang, mendukung, memotivasi, mendoakan, memberikan banyak ilmu berharga dalam hidup saya, dan telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, semoga sukses selalu.
12. InggA Arifah Sari Utami, Aprilia Desi Laraswati, Faradilla Geta Oceania, Mailani Retno Sari, dan Dewi Meiliana Putri yang telah menjadi sahabat sejak awal perjalanan menempuh perkuliahan.
13. Keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan Tahun 2016.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 6 Desember 2019

Selvi Trimulyani

NIM.16820061

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
ABSTRAK	xxv
ABSTRACT	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	13
C. TUJUAN PENELITIAN	13
D. MANFAAT PENELITIAN	14

E. SISTEMATIKA PENULISAN.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Teori Gaya Kepemimpinan	17
B. Teori Motivasi	24
C. Teori Kompensasi.....	29
D. Teori Komunikasi.....	35
E. Teori Kinerja Karyawan	40
F. Telaah Pustaka	46
G. Pengembangan Hipotesis	55
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	55
b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	56
c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	58
d. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	59
H. Kerangka Pemikiran	61
BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Jenis Penelitian	62
B. Sumber Data Penelitian	62

C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	63
1. Populasi Penelitian	63
2. Sampel Penelitian.....	64
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Definisi Operasional Variabel.....	65
1. Variabel Independen	65
a. Gaya Kepemimpinan (X_1).....	65
b. Motivasi Kerja (X_2).....	66
c. Kompensasi (X_3)	66
d. Komunikasi (X_4)	67
2. Variabel Dependen.....	67
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	70
G. Metode Analisis Data	71
1. Uji Kualitas Data.....	71
a. Uji Validitas.....	71
b. Uji Reliabilitas.....	72
2. Uji Asumsi Klasik	73
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Multikolinearitas	73
c. Uji Heteroskedastisitas	74
3. Pengujian Hipotesis.....	74

1) Analisis Regresi Linier Berganda	74
2) Uji signifikansi simultan (Uji F)	75
3) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4) Uji parsial (Uji t).....	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	79
A. Deskripsi Objek Penelitian	79
1. Sejarah Bank Madina Syariah Yogyakarta	79
2. Visi dan Misi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	80
3. Produk-produk Dana Bank Madina Syariah Yogyakarta	
81	
4. Produk-produk Pembiayaan Bank Madina Syariah	
Yogyakarta	83
B. Hasil Pengumpulan Data	83
C. Profile Responden.....	85
1. Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia	86
2. Profile Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
3. Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
D. Analisis Data	89
1. Uji Kualitas Data.....	89
a. Uji Validitas.....	89
b. Uji Reliabilitas.....	95

2. Uji Asumsi Klasik	97
a. Uji Normalitas	97
b. Uji Multikolinieritas	99
c. Uji Heteroskedastisitas	100
3. Pengujian Hipotesis.....	102
a. Analisis Regresi Linier Berganda	102
b. Uji Simultan (Uji F)	105
c. Koefisien Determinasi	108
d. Uji Parsial (Uji t)	109
E. Pembahasan Hasil Penelitian	113
BAB V PENUTUP.....	136
A. Kesimpulan.....	136
B. Implikasi	137
1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	137
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	137
C. Saran	137
1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	137
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	138
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	147

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peningkatan Jumlah Aset Bank Madina Syariah 2007-2018.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Variabel Independen	68
Tabel 3.2 Variabel dependen	69
Tabel 3.3 Penilaian Skor pada Skala <i>Likert</i>	71
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia	86
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	90
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	91
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	92
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	93
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	96
Tabel 4.10 Hasil <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	98
Tabel 4.11 Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF.....	99
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	106
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	108
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	110

Tabel 4.17 Jawaban Responden Tidak Setuju dengan Gaya Kepemimpinan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	116
Tabel 4.18 Jawaban Responden Tidak Setuju dengan Motivasi pada Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	122
Tabel 4.19 Jawaban Responden Setuju dan Sangat Setuju dengan Kompensasi di Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	129
Tabel 4.20 Jawaban Responden Tidak Setuju dengan Komunikasi pada Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....61



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, wawancara dan didukung oleh data sekunder yang bersumber dari data karyawan Bank Madina Syariah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Madina Syariah. Dalam menentukan sampel, pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan metode sampel jenuh, yaitu dengan semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan berdasarkan metode pengambilan sampel, dan ukuran sampel tersebut maka sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 32 responden.

Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program output SPSS versi 23. Dalam penelitian ini diperoleh hasil secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Kemudian secara parsial, hanya kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, compensation, and communication, on the employee's performance at Madina Syariah Bank of Yogyakarta. Sources of data in this study is primary data sourced from the results of questionnaires, that have been filled by the respondents, interviews and supported by secondary data sourced from data employees Madina Syariah Bank of Yogyakarta.

This research is quantitative research. Population in this research is all employees of Madina Syariah Bank of Yogyakarta. In determining the sample, in this study using the technique of sampling method saturated samples, it with all members of the population sampled. Based on the sampling method, the sample size can be concluded that the sample used in this research is 32 respondents.

Technique of taking data using questionnaires and interviews. In analyzing the data in this study using multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 output program. In this study, the simultaneous results of leadership style, motivation, compensation, and communication affect on the employee's performance at Madina Syariah Bank of Yogyakarta. Then partially, only compensation affect on the employee's performance at Madina Syariah Bank of Yogyakarta, while the style of leadership, motivation, and communication does not affect on the employee's performance at Madina Syariah Bank of Yogyakarta

Keywords: leadership style, motivation, compensation, and communication, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perbankan syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Di Indonesia, regulasi mengenai bank syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangannya telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Menurut jenisnya bank syariah terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dimana kehadirannya sangat meningkat pesat dari tahun ke tahun. Bank syariah bukan sekedar bank bebas bunga, tetapi juga memiliki orientasi pencapaian kesejahteraan.¹

Jumlah data perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), secara nasional saat ini terdapat 14 Bank Umum Syariah, 21 Unit Usaha Syariah, serta 168 BPRS yang mengalami pertumbuhan asset sebesar 10,9% dan pembiayaan sebanyak 7,5%, sementara Dana Pihak Ketiga (DPK) tumbuh 8%.² Hal tersebut semakin

¹ Undang-undang Nomer 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

² <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx>. Diakses pada Senin, 25 November 2019, pukul 15.00 WIB.

menunjukkan bahwa perbankan syariah berkembang dengan pesat dan memiliki peluang untuk terus tumbuh dan berkembang.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menurut Undang-Undang No 21 tahun 2008 adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Industri perbankan syariah di kota Yogyakarta sedang mengalami perkembangan. Perkembangan kinerja perbankan syariah menurut Ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Sukma Dwie Priardi pada tahun 2018 dapat dikatakan mengalami tren positif. Aset perbankan syariah DIY tumbuh sekitar 11,36 persen, dengan porsi pembiayaan mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 19,5 persen. Sementara, Dana Pihak Ketiga (DPK) tumbuh sekitar 11,93 persen. Ia mengatakan untuk nilai pembiayaan bermasalah

(*nonperforming finance/NPF*) perbankan syariah yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Syariah dan BPRS di DIY cukup terjaga yaitu sebesar 3,06%. Angka NPF perbankan syariah nasional mencapai 3,5%. Melihat hasil positif tersebut tidak bisa terlepas dari kinerja karyawan yang sangat optimal.³

Perkembangan tersebut dapat dirasakan oleh salah satu industri perbankan syariah di Yogyakarta yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera atau biasa disebut Bank Madina Syariah. Bank Madina Syariah berdiri pada tanggal 3 Desember 2007 dengan nama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Kinerja Bank Madina Syariah Yogyakarta tersebut dapat dikatakan optimal pada tahun 2007-2018. Peningkatan kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:⁴

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³ <https://ekbis.harianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif>. Diakses pada Minggu, 19 Mei 2019. Pukul 20.30 WIB.

⁴ <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> Diakses pada Sabtu, 19 Oktober 2019, pukul 20.30 WIB.

Tabel 1.1
Peningkatan Jumlah Aset Bank Madina Syariah
Pada Tahun 2007-2018

NO	TAHUN	BESAR ASET
1	2007	Rp 1.621.887.818,86
2	2008	Rp 4.407.747.246,08
3	2009	Rp 8.341.815.778,18
4	2010	Rp 12.202.443.000,00
5	2011	Rp 17.243.814.601,72
6	2012	Rp 31.717.913.000,00
7	2013	Rp 25.577.656.000,00
8	2014	Rp 32.241.060.000,00
9	2015	Rp 41.438.118.000,00
10	2016	Rp 52.466,508,164.24
11	2017	Rp 70,410,743,766.06
12	2018	Rp 73.951.249.726,05

Sumber : www.bankmadinasyariah.com

Dari hasil kinerja keuangan Bank Madina Syariah tersebut tidak terlepas dengan kinerja karyawan yang telah bekerja secara optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan penghargaan yang diberikan Infobank kepada Bank Madina Syariah antara lain⁵ :

- 1) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2011
- 2) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2012
- 3) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2017

Melihat kinerja karyawan yang sangat optimal di Bank Madina Syariah tersebut tentu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat tercipta dengan baik. Menurut teori yang dikemukakan Hamid (2014:87) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi, tingkat pendidikan, pengalaman, kepribadian, kompensasi, dan komunikasi. Sedangkan menurut Gibson (2010:137) bahwasanya factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.

⁵ <https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/penghargaan/> Diakses pada Sabtu, 19 Oktober 2019, pukul 20.30 WIB.

Dari teori tersebut dapat didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sunarty (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Pada Bank BPR KEPRI Bintan dan BPR Bintan”. Pada penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Panjaitan (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rido (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat”. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Sedangkan penelitian menurut Anjani (2014) dengan judul “Pengaruh Mptivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis UMS” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Montolalu, Kawet, & Nelwan (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara” yang menghasilkan kepribadian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014) yang berjudul “Analisa Pengaruh Pendidikan, dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT GICI Group Batam”, menghasilkan tingkat Pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado” yang dilakukan oleh Mamangkey, Tumbel, Uhing, & Junita (2015) menghasilkan bahwa pengalaman berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)” menghasilkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat. Kemudian penelitian Aromaga dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado” dengan hasil kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Subur Teknik Utama di Kota Makassar”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa komunikasi yang diterapkan berupa komunikasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Subur Teknik Utama. Sedangkan penelitian Hardianto (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Kota Surakarta” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Kota Surakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dari 7 faktor, 4 faktor terdapat perbedaan hasil penelitian antar penelitian terdahulu yang menyatakan mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan 3 faktor lainnya tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat faktor yang terjadi perbedaan hasil

penelitian antar penelitian terdahulu antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompensasi. Dikarenakan terjadi *gap* pada penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini keempat faktor tersebut digunakan sebagai variabel penelitian. Sehingga variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi.

Menurut Nawawi (2003:115), Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dilihat dari pengertian tersebut bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seberapa baik atau tidaknya kinerja karyawan. Model kepemimpinan seseorang tergantung sifat atau karakter pribadi dari diri seorang pemimpin tersebut. Sedangkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Seperti contohnya jika seorang pemimpin mengayomi para karyawannya, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin tidak bisa mengayomi karyawannya, maka karyawan akan merasa

tidak nyaman dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Moslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Dilihat dari pengertian tersebut motivasi dapat mempengaruhi seberapa baik atau tidaknya kinerja karyawan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Akan tetapi ketika pimpinan tidak pernah atau bahkan jarang memberi motivasi kepada karyawan, maka tidak adanya dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hariandja (2002:244) dalam (Kadarisman (2012:31) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain". Kompensasi yang diberikan pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Menurut Ariyati (2016) apabila penerimaan kompensasi tidak sesuai, maka dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan, dan tidak betah dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan menjadi bermalas-malasan ketika bekerja, sering tidak masuk, sehingga kinerja karyawan menjadi buruk. Namun apabila penerimaan kompensasi dari pimpinan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan menjadi semangat dalam bekerja, dapat

menimbulkan kenyamanan ketika bekerja. Sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi ini sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Newstrom & Davis (2004:151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan seker-janya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilaku-kan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Berdasarkan kinerja karyawan Bank Madina Syariah yang dapat dikatakan baik pada tahun 2018 maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar faktor yang mempengaruhi kinerja Bank Madina Syariah Yogyakarta dengan berdasarkan teori yang telah ada dan didukung oleh penelitian sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: ***“Pengaruh Gaya***

Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Sebagai informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam mengelola kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik di masa mendatang.

2. Bagi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai referensi yang dapat digunakan oleh pembaca untuk menambah ilmu, ataupun sebagai referensi tambahan apabila ada peneliti membutuhkan referensi dengan tema penelitian yang sama.

3. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan pemikiran peneliti, dan sebagai sarana dalam penerapan ilmu yang sudah di dapat selama bangku perkuliahan.

4. Bagi Penelitian lanjutan

Sebagai pembandingan pada hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya dengan tema penelitian yang sama.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan argumentasi terhadap pentingnya penelitian ini, yang mencakup latar belakang yang berisi landasan pembahasan lebih lanjut, rumusan masalah yang berguna untuk memfokuskan pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian yang mengarahkan pada pentingnya penelitian ini dilakukan, serta sistematika penulisan yang berguna untuk memudahkan pengecekan bagian-bagian penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori sebagai penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti, kerangka teoritis, dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari sesuatu yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi, yang meliputi jenis penelitian, sifat penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil pengolahan data

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Implikasi

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, maka kompensasi yang sudah baik sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan lebih maksimal dalam bekerja.

Dan untuk factor yang lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi yang tidak berpengaruh dapat dijadikan sebagai bahan intropeksi diri, dengan tujuan agar kedepannya makin membaik kinerja karyawannya

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan refensi dan bahan pembanding apabila penelitiannya menggunakan tema yang sama seperti peneliti.

C. Saran

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Dari penelitian ini setelah menemukan penyebab gaya kepeimpinan, motivasi, dan komunikasi tidak berpengaruh bagi kinerja karyawan Bank Madina Syariah, maka hal tersebut berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada pimpinan Bank Madina Syariah untuk dijadikan bahan evaluasi, supaya kinerja karyawan

dapat tercapai secara maksimal. Bagi karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, penelitian ini dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi. Karyawan dalam menghadapi pekerjaannya diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku diperusahaan. Selain itu juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel independen lain, agar dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas lagi bagi peningkatan kinerja karyawan yang diteliti. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan alat analisis selain regresi linier berganda sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Anjani, R.F. (2014). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS*.
- Aprilia, E. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
- Arep, I. & T. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyati, Y. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amtek Engineering Batam*.
- Aromaga, N, T, dkk. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*.
- Darsono, T. S. dan. (2011). *Manajemen sumber daya manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

- Eugene, B. F. (2001). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Faqih, M. N. (2011). *Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*.
- Fitriyani, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syari Hidayatullah.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen. Cetakan Kedelapan belas*. Yogyakarta: BPF.
- Hardianto, B. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan*

Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Surakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.

Haryani. (2010). Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1): h:4.

Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2003). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

<https://ekbis.harianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif>. Diakses pada Minggu, 19 Mei 2019. Pukul 20.30 WIB.

[https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik-](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-)

perbankan-syariah/Default.aspx. Diakses pada Senin, 25 November 2019, pukul 15.00 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> Diakses pada Sabtu, 19 Oktober 2019, pukul 20.30 WIB

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/penghargaan/> Diakses pada Sabtu, 19 Oktober 2019, pukul 20.30 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> Diakses pada Selasa, 28 November 2019. Pukul 00.48 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/>. Diakses pada Selasa, 28 November 2019. Pukul 00.50 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/tabungan/> . Diakses pada Selasa, 28 November 2019. Pukul 00.53 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/deposito/>. Diakses pada Selasa, 28 November 2019. Pukul 00.58 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/pembiayaan-modal-kerja/>. Diakses pada Selasa, 28 November 2019. Pukul 01.00 WIB.

Heidjrachman, R. & S. H. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.

- Indriantoro, N. & B. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Kadarisman, H. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawet, & Nelwan, & R. M. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol 4 No 1*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Rafika Aditama.
- Marwansyah, & M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, J. W. & K. D. (2004). *Perilaku dalam organisasi Edisi ke 7*. Jakarta: Erlangga.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:

Alfabeta.

- Rido, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rivai, V. & S. E. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Timothy A. J. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyadi, S. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A. D. (2016). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Subur Teknik Utama di kota Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Setiawan, J. (2014). . Analisa Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT GICI Group Batam. *Jurnal AKMENBIS, Vol III No.*
- Singarimbun & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Sofyandi, & G. (2007). *Perilaku Organisasional Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke-13*. Bandung: Alfabeta.
- Sula, M. S. (2004). *Asuransi Syariah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarty, N. (2015). *Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Pada Bank BPR KEPRI Bintan dan BPR Bintan*.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Kencana.

Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.

Tumbel, Uhing, Trisofia Junita, & M. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA, Vol 3 No 1*.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Riset, dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yanuar, A. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.