

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

FAJAR MAHMUD

NIM. 16820100

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

2020

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

FAJAR MAHMUD
NIM. 16820100

DOSEN PEMBIMBING:

HASAN AL BANNA, SEL., M.E.
NIP. 19900312 000000 1 301

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



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-172/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan Judul : PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAJAR MAHMUD
Nomor Induk Mahasiswa : 16820100
Telah diujikan pada : Jumat, 07 Februari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Hasan Al Banna, SEI., M.E

NIP. 19900312 000000 1 301

Penguji I

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

NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 14 Februari 2020
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 Saudara Fajar Mahmud

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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fajar Mahmud
NIM : 16820100
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Januari 2020
Pembimbing

Hasan Al Banna, SEL, M.E.
NIP. 19900312 000000 1 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajar Mahmud
NIM : 16820100
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi 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 dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Januari 2020
Penyusun



Fajar Mahmud
NIM. 16820100

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Fajar Mahmud
NIM : 16820100
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Yang menyatakan,



Fajar Mahmud
NIM. 16820100

MOTTO

Ojo adigang, adigung, adiguna

(Jangan merasa paling kuat, merasa paling agung, merasa paling penting)

-Sunan Kalijaga-

Rencana kita boleh indah, tapi rencana Allah pasti yang terindah.

Hidup kita mungkin baik-baik saja, tapi hidup bersama-Nya lebih sempurna.

-Bimbingan-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua,
bapak **Slamet Sugeng** dan ibu **Hadiyaturrohmah**
yang melalui ketulusan doa, kebaikan dan kasih sayang
membuat saya tidak pernah merasa berjuang sendirian.

Untuk kedua adik perempuan yang selalu saya banggakan

Avia Nur Latifah dan **Fahira Surawati**

sebagai dua sosok pemantik semangat saat memulai perjuangan,
tempat berbagi kesuksesan setelah bapak dan ibu,
pelipur lara ketika gagal dalam berjuang.

Untuk **sahabat** dan **orang terdekat**

yang selalu menemani di setiap langkah saya
baik pada saat perkuliahan maupun dalam kegiatan bermasyarakat.

Untuk **semua orang** yang telah mendoakan saya.

Untuk **Yogyakarta**

yang di setiap sudutnya telah banyak memberikan
pengalaman dan pembelajaran berkesan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
فا	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	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 ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
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>
نكر	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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*, aamiin.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses perjuangan. Semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak bantuan dari pihak lain. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga 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 , S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu memberi bimbingan, saran, nasihat, pengalaman, ilmu yang sangat bermanfaat, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih telah meluangkan waktu memberikan arahan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan berbagi pengalaman selama penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang berkenan memberikan ijin penelitian dan bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
9. Keluarga besar Forum Studi Ekonomi Bisnis Islam (ForSEBI) dan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga sebagai tempat berproses di luar kelas yang telah memberikan tambahan pengalaman untuk penulis serta pengetahuan tentang keorganisasian.
10. Kedua orang tua, bapak Slamet Sugeng dan ibu Hadiyaturrohmah atas segala bentuk pengorbanan, doa, dukungan, kasih sayang dan segala kebaikan yang tidak terhingga.
11. Kedua adik perempuan, Avia Nur Latifah dan Fahira Surawati yang telah menjadi saudara terbaik untuk segala susah maupun senang.
12. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menempuh pendidikan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh sahabat penulis di Persatuan Remaja Sabilul Huda (PERSADA) atas segala bentuk dukungan selama penulis menempuh pendidikan serta tidak pernah bosan memberikan arahan untuk penulis dalam proses bermasyarakat.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya kelas c atas segala bentuk keakraban, suka dan duka, saling menyemangati dari awal perkuliahan hingga sampai penyelesaian skripsi ini.
15. Sahabat penulis, Rizqi Nugroho Pangestu, Mail Yoga Dwi Ermawan, Ashif, Ibnu Maulana Baharsyah, Rahmat Bahaul Muttaqin, Lahiq Showaba, Darul Ikhsan, Rezaldy Nurul Arroby yang telah berbagi pengetahuan tentang alam dengan mendaki gunung serta selalu akrab dalam diskusi panjang maupun singkat tentang perkuliahan dan kehidupan.

16. Sahabat penulis KKN 99, Gusnia Dwi Utami, Adrian Yahya, Nanda Khairani, Defsi Septiani, Ahmad Adi Periyanto, Anisa Nur Rahmadita, Febriani Nur Khasanah, Fitri Nur Eka Rahmawati, Jayanti Sukma Wardhani telah menjadi teman hidup selama satu setengah bulan, berbagi ilmu dan pengalaman, serta saling melengkapi kekurangan dengan rasa kekeluargaan.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan dari-Nya. Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi referensi apabila di masa mendatang dilakukan penelitian dengan topik yang menyerupai.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Hormat saya,

Fajar Mahmud
NIM. 16820100

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. <i>Grand Theory</i>	12
2. Perbankan Syariah	13
3. BPRS	18
4. Kinerja Karyawan	20
5. Penempatan Karyawan.....	26
6. Kompensasi	32

7. Loyalitas Karyawan	36
B. Telaah Pustaka	42
C. Pengembangan Hipotesis	53
D. Kerangka Pemikiran.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Jenis dan Sumber Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel	58
C. Metode Pengumpulan Data.....	59
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
E. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	73
C. Hasil Penelitian	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	75
3. Uji Asumsi Klasik.....	76
4. Analisis Linier Berganda	79
5. Uji Hipotesis	81
D. Pembahasan Hasil Penelitian	85
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Keterbatasan Penelitian.....	96
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Perilaku Organisasi	12
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	56

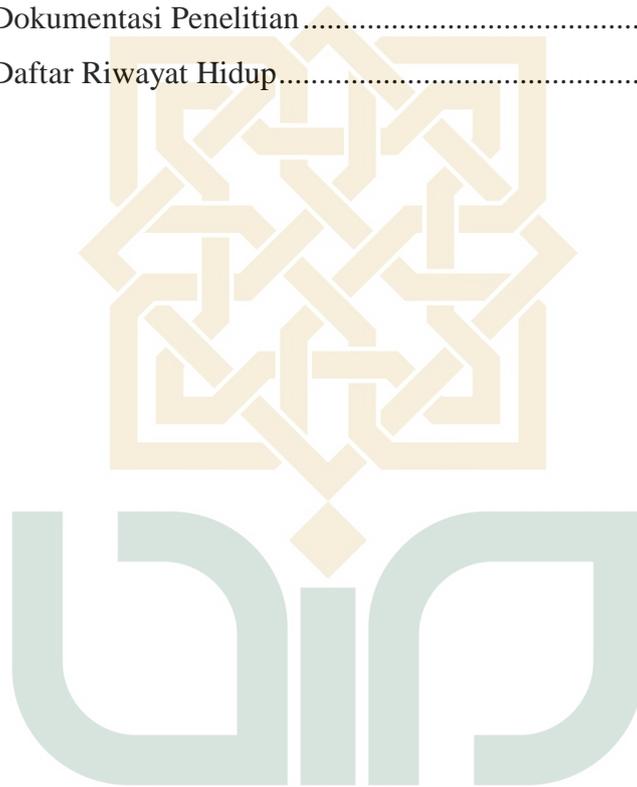


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Aset PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera	3
Tabel 1.2 Laporan Keuangan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	4
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Skala <i>Likert</i>	60
Tabel 4.1 Laporan Keuangan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	70
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.3 Usia Responden.....	71
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	72
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	73
Tabel 4.6 Pendapatan Responden	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji R^2	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)	82
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.17 Pembiayaan dan Deposito PT. BPRS Madina Mandiri	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al-Quran	xxiii
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	xxiv
Lampiran 3 Hasil Wawancara	xxvii
Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner Responden	xxxii
Lampiran 5 Output Hasil Uji SPSS 16.0	xxxvi
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	xliii
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	xliv



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan, kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah penempatan karyawan, kompensasi dan loyalitas karyawan. Populasi yang digunakan sebanyak 31 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penempatan karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, penempatan karyawan, kompensasi, loyalitas karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of employee placement, compensation and employee loyalty on the performance of employees of PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The dependent variable in this study is performance. While the independent variables in this study were employee placement, compensation and employee loyalty. The population used was 31 employees. The sampling method uses purposive sampling, which is a sampling technique with certain considerations. Data collection through questionnaires and interviews. The analytical tool used was multiple linear regression techniques. The results of the study stated that employee loyalty had a positive and significant effect on employee performance. While employee placement and compensation had no effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, employee placement, compensation, employee loyalty.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagai lembaga intermediasi masyarakat, bank syariah memiliki peranan yang sangat penting. Salah satu kegiatan bank syariah sebagai lembaga intermediasi adalah melakukan kegiatan pembiayaan, yaitu menyalurkan dana atau memberikan pinjaman kepada orang-orang yang membutuhkan dana. Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam telah mendambakan sistem keuangan yang sesuai tuntutan kebutuhan tidak sebatas finansial namun juga tuntutan moralitas (Muhammad, 2016).

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 3 /POJK.03/2016 menerangkan bahwa dalam rangka mendukung perkembangan perekonomian nasional, maka diperlukan lembaga perbankan yang mampu memberikan layanan secara luas kepada masyarakat. Kebutuhan masyarakat akan adanya lembaga perbankan syariah dirasa cukup tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut maka dalam sistem perbankan nasional dimungkinkan adanya pendirian bank syariah yang salah satu jenisnya adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Keberadaan BPRS dimaksudkan untuk dapat memberikan layanan perbankan secara tepat, mudah dan sederhana

kepada masyarakat khususnya pengusaha menengah, kecil dan makro baik dipedesaan maupun perkotaan.¹

BPRS sebagai salah satu lembaga kepercayaan masyarakat yang kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, dituntut agar selalu dapat mengemban amanah dari para pemilik dana dengan cara menyalurkannya untuk usaha produktif dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, BPRS harus selalu memegang teguh prinsip kehati-hatian serta mampu menerapkan prinsip syariah secara konsisten, sehingga tercipta BPRS yang sehat dan mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.²

Di Daerah Istimewa Yogyakarta menurut statistik perbankan syariah Oktober 2019 terdapat 12 kantor BPRS meliputi wilayah kota dan kabupaten seperti Yogyakarta, Sleman dan Bantul.³ Salah satunya adalah PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau biasa disebut dengan Bank Madina Syariah. PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan lembaga keuangan syariah yang berdiri pada tanggal 3 Desember 2007.

PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mendapat banyak penghargaan salah satunya yang menjadi nilai lebih yaitu penghargaan dari Infobank Sharia Awards pada tahun 2011, 2012 dan 2017 atas kinerja keuangan yang sangat bagus dengan kategori aset Rp. 50 miliar - 100 miliar. Aset yang dimiliki PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari tahun 2007 - 2012 terus

¹ <https://www.ojk.go.id> diakses pada 24 November 2019.

² *Ibid.*

³ <https://www.ojk.go.id> diakses pada 3 Februari 2020.

mengalami peningkatan. Meskipun pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 6 miliar, tetapi pada tahun 2014 – 2019 aset yang dimiliki PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami peningkatan kembali. Hal ini terbukti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Aset PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

No.	Tahun	Jumlah Aset
1	2007	Rp. 1.621.887.818
2	2008	Rp. 4.407.747.246
3	2009	Rp. 8.341.815.778
4	2010	Rp. 12.202.443.000
5	2011	Rp. 17.243.814.601
6	2012	Rp. 31.717.913.000
7	2013	Rp. 25.577.656.000
8	2014	Rp. 32.241.000.000
9	2015	Rp. 41.438.118.000
10	2016	Rp. 52.466.508.164
11	2017	Rp. 70.410.743.766
12	2018	Rp. 73.951.249.726
13	2019	Rp. 86.139.804.314

Sumber: laporan publikasi perbankan

Penurunan aset pada tahun 2013 disebabkan oleh satu sektor yang tidak dikuasai pihak manajemen tetapi tetap dibiayai. Padahal setiap BPRS atau bank memiliki BMPD (Batas Maksimum Penyaluran Dana), namun saat itu PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera membiayai individu developer perumahan sebesar 13 miliar-an rupiah melebihi BMPD sebesar 900 jutaan rupiah yang sampai pada akhirnya kejadian ini berimpas ketidakmampuan nasabah dalam mengangsur karena batalnya pembeli membeli rumah di perumahan itu akibat dari surat perizinan pembangunan perumahan belum kunjung keluar hingga tahun 2017. Kejadian tersebut otomatis

mengakibatkan penurunan kecukupan modal perusahaan sehingga terkendalanya perputaran uang pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang akhirnya sampai kepada penurunan kinerja keuangan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang sangat signifikan.⁴

Di sisi lain, PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera adalah salah satu contoh BPRS yang memiliki SDM yang dapat dibilang masih kurang baik. Walaupun PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera tetap eksis hingga kini dan telah berulang tahun ke dua belas (2019). Namun terdapat kekurangan dalam eksistensi tersebut jika dilihat dari kinerja yang masih kurang baik dari karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, yang mana terlihat dari penurunan deposito dan pembiayaan pada tahun 2019 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 1.2 Ringkasan Laporan Keuangan Publikasi PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2017-2019

No.	Produk	2017	2018	2019
1	Tabungan	Rp. 959.856	Rp. 1.327.852	Rp. 1.646.966
2	Deposito	Rp. 44.698.900	Rp. 50.193.000	Rp. 48.107.000
3	Pembiayaan	Rp. 8.158.287	Rp. 10.205.128	Rp. 9.681.539

Sumber: data sekunder diolah 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan jumlah deposito dan pembiayaan pada tahun 2019 jika dibandingkan dengan satu tahun sebelumnya yaitu tahun 2018. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami penurunan kinerja. Menurunnya kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera bisa jadi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri, pasti juga dipengaruhi oleh

⁴ repository.umy.ac.id diakses pada 18 Februari 2020

berbagai hal baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) konsep kinerja merupakan keluaran akhir yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Perusahaan tidak bisa mengabaikan begitu saja kinerja dari karyawannya. Sedangkan menurut Moeheriono (2014:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Terkadang lingkungan internal suatu perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Adapun lingkungan internal suatu perusahaan yaitu meliputi: visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja dan lain sebagainya (Wirawan, 2009:7). Faktor-faktor lingkungan internal tersebutlah yang akan memengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan pada era kompetitif ini masih menjadi masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia (Senen, *et al* 2016). Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh The Boston Consulting Group (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas.

Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Meldona dan Siswanto (2012:195) mengatakan bahwa penempatan merupakan salah satu tahapan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) setelah seleksi, bahwa tenaga kerja yang sudah memenuhi segala syarat dan lolos seleksi kemudian ditempatkan pada posisi atau jabatan dengan luas tanggung jawab beserta tugas-tugas yang telah ditentukan.

Selain penempatan karyawan, adapula faktor kompensasi yang juga berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Moeheriono (2014:247) karyawan selalu ikut serta di setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Tingkat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula.

Apabila perbankan syariah telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap bank syariah akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan

karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan meningkatkan loyalitas karyawan yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana *et al.*, 2011:136).

Bukti empiris faktor-faktor lingkungan internal seperti penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beberapa teori mencatat terdapat hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Teresia dan James (2013), Khaerudin (2018), serta Sandi (2018) menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Danang *et al* (2015), Dwi Dharma *et al* (2016), dan Kimani *et al* (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Alexander dan John (2013), Sofiyah (2016), dan Yuli (2016) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Zulhelmi dan Susanti (2017) yang menggunakan variabel penempatan karyawan, tingkat kedisiplinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi menunjukkan bahwa penempatan karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sastra Tamami (2019) yang menggunakan variabel pelatihan, motivasi, dan kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut, masih terdapat (*gap*) antara penelitian satu dengan penelitian lainnya.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu meliputi variabel independen yang diteliti, lokasi penelitian, waktu dan sampel penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Menjelaskan pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
4. Menjelaskan pengaruh penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

2. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang

diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penempatan karyawan, kompensasi dan loyalitas karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi apabila di masa mendatang dilakukan penelitian dengan topik yang menyerupai.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka akan disajikan sistematika pembahasan yang merupakan garis besar dari penelitian ini. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang tersebut menjelaskan gambaran pemikiran mengenai alasan memilih masalah dari objek yang diteliti, rujukan penelitian, dan gambaran dari hasil yang diharapkan. Rumusan masalah menjelaskan tentang batasan penelitian yang dikaji.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis, dalam bab ini disajikan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama serta beberapa jurnal. Dalam bab ini juga disajikan tentang teori-teori relevan yang mendukung penyusunan penulisan ini, antara lain teori tentang Penempatan

Karyawan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan yang disajikan dalam hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III akan dibahas tentang metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas tentang jenis dan sifat penelitian, tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, dijelaskan analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif, data, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data, memuat saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada, yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya, serta memuat keterbatasan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H1 dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H2 dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Variabel loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Di dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek-aspek yang memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada saat penyerahan kuesioner penelitian hanya bisa melalui perantara *Customer Service (CS)*, tidak bisa diserahkan langsung peneliti pada masing-masing responden.
3. Jumlah responden yang relatif sedikit yaitu 26 responden atau karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

C. Saran

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

1. Mengingat bahwa hasil penelitian, penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti PT. Madina Mandiri Sejahtera harus lebih memperhatikan penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan yang dialami oleh para karyawan agar berdampak baik bagi PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Perusahaan sebaiknya melakukan

kajian lebih mendalam tentang penempatan karyawan, kompensasi, dan loyalitas karyawan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan kedepannya dengan harapan mencapai tujuan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia secara optimal.

2. Mengingat bahwa hasil penelitian, penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti PT. Madina Mandiri Sejahtera tidak perlu memperhatikan faktor penempatan karyawan. Begitu pula dengan kompensasi yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti PT. Madina Mandiri Sejahtera tidak perlu memperhatikan faktor kompensasi. Karena kemungkinan kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara langsung melainkan melalui kepuasan kerja karyawan yang akan memberi dampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT. Madina Mandiri Sejahtera sebaiknya melakukan evaluasi terhadap penempatan karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan agar dapat merumuskan kebijakan atau program strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek penempatan karyawan, kompensasi, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Danang et. Al. 2015. The Effect of Compensation, Leadership, Work Environment, and Training on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Manado. *EMBA*. Vol. 3, No. 3, Hal. 522-532.
- Alfiyah, E Sofiyah. 2016. Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA – Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 144-155.
- Andriani, Tuti. 2015. Staffing dalam Al-Quran dan Hadis Ditinjau dari Manajemen Pendidikan. *Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu-Ilmu Sosial dan Budaya*. Vol. 12, No. 2, Hal. 151-166.
- Ardana, et. Al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ar-Rifa'i. 1999. *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Astuti, Yuli. 2016. Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). *JOMFISIP*. Vol. 3, No. 2, Hal. 1-12.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhan, Bungin. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, Rizka. 2013. Proses Pelaksanaan Management Trainee (MT) pada PT. Trakindo Utama Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 2, No. 1, Hal. 38-49.
- Dharma, Dwi et. Al. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di PT. Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA*. Vol. 4, No. 2, Hal. 78-81.
- Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia. 2011. *Kebijakan Pengembangan Perbankan Syariah*. Jakarta.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Hadiyah Salim. 1985. *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*. Bandung: PT. Alma'arif.
- Hasibuan, SP Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2013. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jean, Kimani et. Al. 2017. Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*. Vol. 5, No. 3, Hal. 25-42.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kaparang et. Al. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Administrasi Bisnis*. Hal. 1-10.
- Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kavoo & Kiruri. 2013. The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 15, Hal. 213-219.
- Khaerudin, et. Al. 2018. The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 20, No. 2, Hal. 54-61.

- Mangkunegara, A Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiah, Nila. 2016. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol. 1, No. 2, Hal. 224-235.
- Marpaung, Rio. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Mira & Della. 2019. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *BENING*. Vol. 6, No. 1, Hal. 1-14.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurdin, Ridwan. 2011. *Prinsip dan Kriteria Loyalitas Pekerja Muslim dari Pandangan Islam*. Artikel yang disampaikan pada International Development Management Conference (IDMAC), Universiti Sains Malaysia, 13-14 Desember.
- Nurdin, Ridwan. 2017. Loyalitas Pekerja Perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan di Tempat Kerja. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Vol. 3, No. 1, Hal. 28-38.
- Prexo & Adjtey. 2013. A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*. Vol. 4, No. 2, Hal. 51-62.
- Rivai & Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senen, et. Al. 2016. Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education*. Vol. 1, No. 2, Hal. 81-90.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto & Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press (Anggota IKAPI).
- Soegandhi, et. Al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Journal of Management*. Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumar'in. 2012. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tamami, Sastra. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prisma Reksa Sejahtera. *BENING*. Vol. 6, No. 1.
- Tanod et. Al. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *EMBA*. Vol. 7, No. 1, Hal. 741-750.
- Wibowo, N Sandi. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Bandung. *Jurnal MONEX*. Vol. 7, No. 1, Hal. 335-344.
- Winda, Oseanita et. Al. 2017. Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance. *RJOAS*. Vol. 4, No. 64, Hal. 113-119.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zulhelmi & Susanti. 2017. Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru. *PROCURATIO*. Vol. 5, No. 4, Hal. 463-475.

