

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MILENIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC 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**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
OLEH:
NINA VICTURIA
NIM. 17108020053

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MILENIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC 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:

**NINA VICTURIA
NIM. 17108020053**

DOSEN PEMBIMBING:

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

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



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-794/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NINA VICTORIA
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020053
Telah diujikan pada : Rabu, 04 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

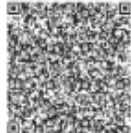
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 612286103398



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.St.
SIGNED

Valid ID: 612221168266



Penguji II
Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 613716509626



Yogyakarta, 04 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afidawaitza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 612328553632



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nina Victuria

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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

Nama : Nina Victuria

NIM : 17108020053

Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 08 Juli 2021

Pembimbing,

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nina Victuria

NIM : 17108020053

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUALAMAT KC YOGYAKARTA)**” 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 digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Juni 2021

Penyusun



Nina Victuria

NIM. 17108020053

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Nina Victuria
NIM : 17108020053
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 08 Juli 2021
Yang menyatakan



Nina Victuria
NIM.17108020053

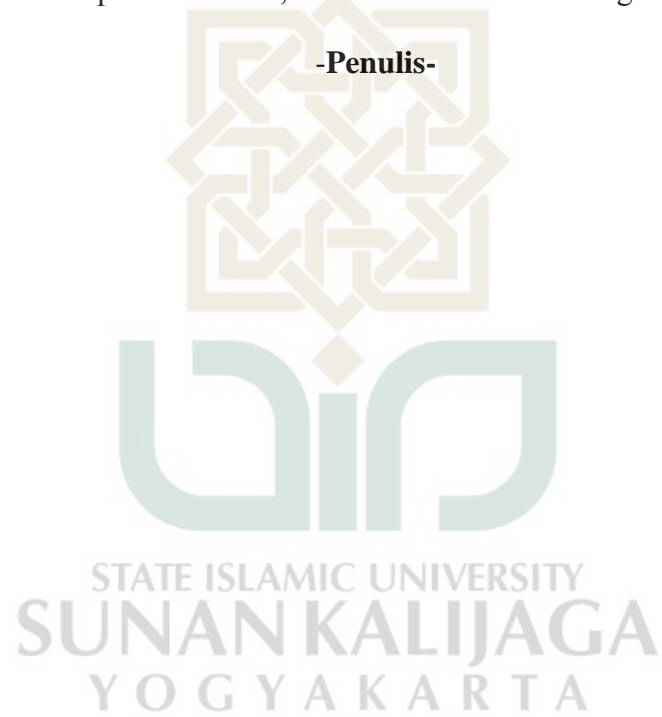
MOTTO

“URIP IKU URUP”

(Hidup itu harus bermanfaat untuk orang lain)

“Dapatkan akhirat, maka duniamu akan mengikuti”

-Penulis-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga SKRIPSI ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya ini kepada

Ibunda Sajinah Tercinta

Semua Keluarga Besarku dan Sahabat Tercinta

Serta Almamater Kebanggaan

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang syafaatnya kita nantikan di *yaumul qiyamah*.

Alhamdulillah, berkat karunia dari Allah SWT, penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)” dengan baik. Penyusun menyadari bahwa menyelesaikan skripsi/tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari penulisan, penyusunan maupun pada isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang penyusun miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penyusun harapkan.

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada penyusun hingga akhir proses penulisan skripsi.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik penyusun yang selalu memberikan saran dan masukan mengenai progress akademik dan tugas akhir skripsi penyusun.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penyusun menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Kedua orang tua yaitu Ibunda Sajinah dan Bapak Kuat Sujarwo, serta saudara-saudaraku (mas Iwan, mbak Siti, mbak Yuana, mas Agus) yang telah memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Keponakan tersayang Fahril dan Syifa yang selalu memberikan dukungan dan hiburan dikala penulis merasa galau dan bosan.
9. Keong tersayang (Hany dan Oka) teman seperjuangan yang selalu membantu dan mendengarkan keluh kesah penyusun hingga terselesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman SMA Negeri 1 Jetis Bantul khususnya MIPA 3 angkatan 2017 yang selalu menginspirasi.
11. Keluarga besar Perbankan Syariah 2017, terlebih lagi keluarga PS B yang telah berbagi cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Teman-teman KKN 104 kelompok 1 yang selalu menyemangati untuk segera menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 08 Juli 2021

Penyusun,



Nina Victuria

NIM. 17108020053

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	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā ^{''}	B	Be
ت	Tā ^{''}	T	Te
ث	Šā ^{''}	Š	es (titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā ^{''}	Ḥ	ha (titik di bawah)
خ	Khā ^{''}	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (titik di atas)
ز	Rā ^{''}	R	Er
زى	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
سى	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Šād	Š	es (titik dibawah)
صى	Dād	Ḍ	de (titik di bawah)
ط	Ṭā ^{''}	Ṭ	te (titik di bawah)
ظ	Žā ^{''}	Ž	zet (titik dibawah)
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
هـ	Hā ^{''}	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Yā ^{''}	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عذة	Ditulis	„ <i>iddah</i>

C. Tā' marbūṭah

Semua *ta'* *marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir 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>
كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
ـِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
ـُ	Dammah	Ditulis	<i>U</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
زكر	Kasrah	Ditulis	<i>Ẓukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yāzhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهليث	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنس	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furuḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1.Fathah + ya ^ˆ 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 Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u,, iddat</i>
لئن شكرتم	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-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyah

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

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Dapat ditulis Menurut Penulisannya

ذويا الفر	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
اهل اشنت	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kinerja Karyawan.....	14

B.	Milenial	17
C.	Gaya Kepemimpinan	18
D.	Kompensasi	24
E.	Motivasi.....	32
F.	Telaah Pustaka.....	36
G.	Pengembangan Hipotesis	43
H.	Kerangka Pemikiran	48
BAB III METODE PENELITIAN		49
A.	Jenis dan Sifat Penelitian.....	49
B.	Populasi dan Sampel Penelitian	49
C.	Sumber Data Penelitian	50
D.	Metode Pengumpulan Data	50
E.	Definisi Operasional Variabel	51
F.	Skala Pengukuran Penelitian	52
G.	Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		58
A.	Karakteristik Responden	58
B.	Uji Validitas dan Reliabilitas	60
1.	Uji Validitas	60
2.	Uji Reliabilitas.....	62
C.	Uji Asumsi Klasik	62
1.	Uji Normalitas	63
2.	Uji Multikolinearitas	65
3.	Uji Heteroskedastisitas	65
D.	Uji Hipotesis.....	66
1.	Koefisien Determinasi	66
2.	Uji ANOVA atau Uji F	67
3.	Analisis Jalur	68
E.	Pembahasan	71
BAB V PENUTUP.....		84
A.	Kesimpulan.....	84
B.	Implikasi.....	85

C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	xcii
A. Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xcii
B. Lampiran 2 Karakteristik Responden	xcv
C. Lampiran 3 Hasil Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xcvi
D. Lampiran 4 Hasil output SPSS 24	c
E. Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	cxii
F. Lampiran 6 Hasil Wawancara	cxiii
G. Lampiran 7 Dokumentasi	cxv
H. Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	cxvii

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Net Income Bank Muamalat.....	2
Tabel 2. Telaah Pustaka	37
Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4. 2 Usia	58
Tabel 4. 3 Lama Kerja.....	59
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi.....	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi.....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	66
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi.....	66
Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi ..	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	68
Tabel 4. 20 Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel 4. 21 Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4. 1 Hasil P-P Plot Normalitas Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi.....	63
Gambar 4. 2 Hasil P-P Plot Normalitas Hasil Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xcı
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	xcv
Lampiran 3 Hasil Data Jawaban Kuesioner Responden	xcvi
Lampiran 4 Hasil output SPSS 24.....	c
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	cxii
Lampiran 6 Hasil Wawancara.....	cxiii
Lampiran 7 Dokumentasi.....	cxv
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	cxvii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan total sampel 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS Statistic 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Variabel motivasi dapat memediasi variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and compensation on the performance of millennial employees with motivation as an intervening variable (a case study on employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta). This study uses a quantitative approach with sampling using purposive sampling method. The data collection technique used a questionnaire with a total sample of 30 respondents. The analytical tool used is path analysis with the help of the IBM SPSS Statistic 24 data analysis tool.

The results showed that the variables of leadership style, compensation and motivation simultaneously affect employee performance. The variables of leadership style and compensation simultaneously have an effect on motivation. Partially, leadership style and compensation variables have no effect on employee performance. While the motivation variable has a significant positive effect on employee performance. The leadership style variable has a significant positive effect on motivation. While the compensation variable has no effect on motivation. Motivational variables can mediate leadership style and compensation variables on the performance of millennial employees.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Motivation and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank pada dasarnya adalah sebuah lembaga yang menggalang dana dari masyarakat serta menyalurkan dana tersebut dengan bentuk pembiayaan bagi sektor publik maupun perorangan. Indonesia mengenal adanya istilah *dual banking system* yaitu berlakunya dua sistem pada dunia perbankan secara bersama-sama. Perbedaan kedua sistem tersebut yaitu menggunakan prinsip syariah dan konvensional.

Di Indonesia, perkembangan yang dialami pada industri perbankan khususnya syariah berada pada titik kemajuan yang sangat pesat. Berdasarkan data yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) hingga Oktober 2020, terdapat 14 bank umum syariah dan 20 unit usaha syariah (UUS). Selain itu, jumlah keseluruhan aset yang dimiliki menurut data terakhir yang dirilis OJK adalah 571.177 miliar dengan tenaga kerja sebanyak 55.213 orang.¹ Hal tersebut tentunya akan menciptakan peluang yang sangat besar bagi perkembangan ekonomi Indonesia ke depan.

Sejak ekonomi syariah hadir di Indonesia yaitu ketika Bank Muamalat diluncurkan tahun 1992 dan menjadi bank syariah pertama di Indonesia, industri perbankan pada tahun 2021 telah memasuki usia 29 tahun. Dilihat dari sisi laporan keuangan, pada tahun 2019 Bank Muamalat mengalami penurunan

¹ <https://www.ojk.go.id> diakses pada 20 Desember 2020

apabila dibandingkan dari tahun sebelumnya. Berikut adalah data *Net Income* laporan keuangan Bank Muamalat selama lima tahun terakhir:

Tabel 1. Data Net Income Bank Muamalat

No.	Tahun	<i>Net Income</i> *dalam miliar rupiah
1.	2016	81
2.	2017	26
3.	2018	46
4.	2019	16
5.	2020	10

Sumber: *Annual Report*, 2019

Dari data tersebut, pada 2017 *net income* mengalami penyusutan sejumlah 55% dari tahun sebelumnya, tahun 2018 mengalami peningkatan sejumlah 20% dari tahun sebelumnya, tahun 2019 mengalami penyusutan sejumlah 30% dari tahun sebelumnya dan 2020 mengalami penyusutan sebesar 6% dari tahun sebelumnya.² Hal tersebut berarti menunjukkan adanya kenaikan dan penurunan laba (*fluktuatif*) pada Bank Muamalat selama lima tahun terakhir. Hal ini tidak lepas dari masalah manajerial yang selama ini terjadi³. Manajer yang mampu menunjukkan performance terbaiknya akan berdampak terhadap kinerja organisasi (Wirda & Azra, 2015: 185). Permasalahan manajerial yang terjadi di Bank Muamalat menandakan pemimpin belum menguasai ilmu manajerial dengan baik sehingga berdampak pada kinerja yang diberikan. Keuntungan

² https://www.bankmuamalat.co.id/uploads/hubungan_investor/2_annual-report-2019.pdf diakses pada 10 Februari 2021

³ <https://www.cnbcindonesia.com/market/20191115093424-17-11544/terungkap-ini-penyebab-masalah-kronis-di-bank-muamalat> diakses pada 10 Februari 2021

perusahaan merupakan gambaran dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah hal yang perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja perusahaan karena merupakan salah satu elemen terpenting dalam perusahaan baik itu dalam kegiatan pelaksanaan, pemasaran, serta pemberi informasi di lini depan kepada nasabah. Pada dasarnya, SDM digunakan sebagai perencana, penggerak dan pemikir dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2000: 21). Dengan adanya SDM yang berkualitas, perusahaan mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, SDM harus selalu diperhatikan agar kinerjanya dapat maksimal dan dapat mengatasi berbagai tantangan termasuk keragaman SDM yang ada dalam organisasi.

Suatu perusahaan umumnya memiliki empat generasi angkatan kerja, yakni *matures*, kelahiran tahun 1920 hingga 1939; *Boomers*, kelahiran tahun 1940 hingga 1959; *Xers*, kelahiran tahun 1960 hingga 1979; dan Generation Y atau *millennials*, kelahiran tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Korn, 2010). Badan Pusat Statistik mencatat pada 2021 jumlah penduduk Indonesia akan mencapai 273.984,4 ribu jiwa. Angka tersebut termasuk kategori usia tidak produktif (0-14 tahun) sebesar 25,8 persen, usia produktif (15-64 tahun) 67,8 persen dan usia sudah tidak produktif (65+ tahun) 6,4 persen. Dari banyaknya jumlah penduduk usia produktif pada tahun 2021, 45,6 % adalah milenial (Statistik, 2013). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa Indonesia akan mendapat bonus demografi

sampai tahun 2035, dimana jumlah penduduk yang berusia produktif lebih banyak dibandingkan penduduk tidak produktif.

Generasi milenial saat ini mulai menguasai dunia kerja, termasuk pada industri perbankan syariah tidak terkecuali pada Bank Muamalat. Pada 2019 kurang lebih 83,8% karyawan Bank Muamalat termasuk dalam kategori milenial.⁴ Bahkan di Bank Muamalat kantor cabang Yogyakarta karyawan yang termasuk milenial mencapai 73,8% dari total karyawan yang ada.⁵ Perbedaan karakter milenial dengan generasi lain tentunya harus dikaji lebih lanjut sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.

Saat ini, Bank Muamalat mulai aktif mengembangkan generasi milenial. Hal ini terlihat dari Bank Muamalat yang pada Januari 2021, membuka lowongan kerja untuk fresh graduate SMA/SMK, D3 dan S1. Para calon karyawan yang diterima akan ditempatkan ke beberapa kantor cabang Bank Muamalat termasuk Yogyakarta.⁶ Hal tersebut untuk mendukung perkembangan bisnis dan meningkatkan kualitas layanan sehingga membutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam mewujudkan visi dan misi Bank Muamalat Indonesia.

⁴ https://www.bankmuamalat.co.id/uploads/hubungan_investor/2_annual-report-2019 diakses pada 10 Februari 2021

⁵ Wawancara dengan Ali Imran Rasyidi, Karyawan, Bank Muamalat KC Yogyakarta, 9 April 2021

⁶ <https://www.kompas.com/edu/read/2021/01/30/092629971/lulusan-sma-smk-d3-dan-s1-bank-muamalat-buka-banyak-lowongan-kerja> diakses pada 11 Februari 2021

Semakin banyak generasi milenial memasuki dunia kerja dengan keistimewaan yang memiliki perbedaan dari generasi sebelumnya, melahirkan sebuah tantangan baru yang harus dihadapi dalam dunia kerja. Milenial disebut juga generasi *native* dimana mereka tumbuh pada zaman informasi sangat mudah didapatkan secara instan melalui *google*. Sebagai generasi pertama yang mudah mengakses internet atau mencari informasi, terdapat beberapa perbedaan antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya yaitu cara berkomunikasi, belajar tentang sesuatu hingga pada dunia profesional atau dunia kerja.

Menurut riset yang dilakukan Deloitte Indonesia Perspective pada 2019, milenial memang identik dengan angka *turnover* pegawai yang tinggi. Generasi ini menyukai adanya fleksibilitas jam kerja, kebebasan, semuanya ingin serba cepat dan instan serta cepat mendapatkan umpan balik (*feedback*). Dalam survei tersebut juga diketahui bahwa yang diharapkan milenial dari tempat kerja yakni komunikasi tim yang lancar, fasilitas dari perusahaan untuk hal baru, penggunaan teknologi baru untuk mengembangkan kerja tim dan kebebasan waktu dalam melakukan pekerjaan. Mereka mengharapkan agar pemimpin dapat menyesuaikan diri dengan generasi milenial, termasuk cara berkomunikasi antara pemimpin dan pegawai di tempat kerja.⁷

Sementara menurut Lancaster & Stillman (2010: 502), generasi milenial digambarkan sebagai generasi yang tidak memiliki komitmen secara penuh terhadap perusahaan, pemalas, kurang inisiatif, kurang *respect* kepada atasan,

⁷ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019> diakses pada 21 Desember 2020

ingin diistimewakan, hanya peduli dengan diri sendiri dan hal negatif lainnya sehingga membuat generasi ini dilabeli sebagai generasi kutu loncat. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Muamalat KC Yogyakarta haruslah disesuaikan dengan milenial. Hal tersebut agar milenial lebih *respect* terhadap atasan dan pemimpin juga lebih mudah dalam mengendalikan karyawannya.

Dalam menyikapi milenial, perusahaan harus mencoba bercermin pada latar belakang generasi milenial serta mencari informasi tentang apa yang diharapkan generasi ini dalam dunia kerja sehingga perusahaan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja termasuk dalam pencapaian yang diperoleh karyawan dari upaya penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dari hasil kerja pegawai tersebut akan menghasilkan *feedback* bagi pegawai itu sendiri. Kinerja seorang pegawai dapat diukur jika pegawai telah memiliki kriteria yang ditetapkan perusahaan sebagai tolak ukur atau standar keberhasilan.

Hasil pengukuran kinerja karyawan dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia memenuhi persyaratan perusahaan dari segi kualitas dan kuantitasnya (Rivai & Sagala, 2010: 308). Informasi dalam penilaian kinerja karyawan mencerminkan apakah perusahaan sedang berkembang atau tidak. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Jadi, kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Hamid (2014: 295), kinerja karyawan dapat terpengaruh dengan beberapa keadaan seperti kompensasi,

pengalaman, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan, kepribadian, dan komunikasi dan motivasi. Berdasarkan teori tersebut, dapat didukung oleh penelitian lainya diantaranya dalam Setyawati (2019) yang berhasil menemukan pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Fakta tersebut sejalan dengan hasil penelitian lain seperti Setiawan & Mujiati (2016) serta Wahyuni (2015). Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian dari Putra (2019) yang mendapatkan hasil kinerja karyawan tidak dipengaruhi gaya kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan temuan Trimulyani (2019), Adhyatma (2019) dan Yolinda (2019). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yolinda (2019) dengan ditemukannya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini selaras dengan Trimulyani (2019) dan Priyanto (2016).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dari 7 faktor yang ada terdapat 2 faktor yang berbeda hasil dari satu peneliti dengan peneliti lainnya yaitu faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi. Kemudian keempat faktor lainnya yaitu motivasi, pengalaman, kepribadian, komunikasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan inilah yang memberikan peluang bagi peneliti untuk melakukan pengkajian ulang. Sehingga, dapat dilihat hasil akhir penelitian apakah sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil yang sama atau justru mendapatkan hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

Keberhasilan atau kemajuan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya termasuk bagaimana gaya kepemimpinan dalam

perusahaan tersebut. Bahkan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan kegiatan perusahaan, terutama dari kinerja karyawan. Bentuk etika perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan (Suranta, 2002: 27). Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, tergantung bagaimana ia melakukan kegiatan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut (Bangun, 2012: 336).

Seorang pemimpin yang mempekerjakan generasi milenial harus menyesuaikan dengan keberadaan generasi ini baik dari sikap maupun teknologi tanpa mengurangi wibawa dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Hal tersebut karena milenial memiliki pandangan hidup yang berbeda. Gaya kepemimpinannya harus disesuaikan dengan pola dan ritme generasi milenial. Hal tersebut harus dilakukan guna mengoptimalkan kinerja para milenial. Kepemimpinan harus menekankan pada upaya menghargai karyawan sehingga nantinya para karyawan ini dapat termotivasi dan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan melampaui target kinerja mereka.

Pemimpin harus mampu mengendalikan karyawannya, karena seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, atasan yang seperti penguasa seringkali sewenang-wenang dan tidak menghormati keinginan karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, komunikasi antara pimpinan dan

bawahan harus terjalin dengan baik agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan remunerasi yang cukup. Suatu balas jasa yang diterima pegawai atas hasil kerja yang dilakukannya disebut kompensasi (Kadarisman, 2012: 1). Kompensasi yang tidak sesuai dengan nilai pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kedudukan kompensasi di mata karyawan sangat penting karena menjadi ukuran dari nilai kerja, sehingga diperlukan besaran yang sesuai.

Menurut Solnet & Hood (2008) yang disebut sebagai generasi milenial biasanya mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan umpan balik, penghargaan, dan pujian yang terus-menerus dari atasan mereka. Tidak seperti generasi sebelumnya, saat ini para milenial tidak bisa dipertahankan di perusahaan dengan memberikan fasilitas kenyamanan seperti mobil atau rumah lagi. Bagi mereka fasilitas tersebut hanya dianggap sebagai *fringe benefit* bukan lagi dianggap *retention* seperti anggapan para generasi sebelumnya. Generasi milenial menganggap bahwa hasil dari kinerja tidak untuk menerima kompensasi saja, melainkan untuk sampai pada target yang sudah dicita-citakannya. Oleh sebab itu, perusahaan hendaklah memberikan kompensasi yang sesuai supaya kinerja pegawai milenial dapat optimal dan tidak menimbulkan demotivasi yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Dalam implementasinya, gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat menaikkan kinerja dalam perusahaan/organisasi dimana karyawan dapat bekerja secara optimal. Untuk penelitian ini, peneliti akan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penggunaan motivasi sebagai variabel intervening dimaksudkan untuk menguji ketika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat apakah dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening akan memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan uraian masalah, fenomena dan problematika yang terjadi di atas, beberapa penelitian yang telah dilakukan masih menggunakan responden karyawan secara umum belum mengerucut atau mengkhususkan membahas mengenai karyawan milenial. Oleh karena itu, penyusun terdorong untuk melakukan penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial melalui motivasi sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
7. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial melalui motivasi sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan milenial pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan milenial pada Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening.

7. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial pada Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Diharapkan riset yang ada bisa berkontribusi dalam pengembangan, pendalaman dan referensi ilmu di bidang manajemen SDM.

2. Praktis

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi dalam pembuatan kebijakan khususnya bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta agar dapat menjadi lebih baik lagi.

E. Sistematika Penulisan

Pada penyusunan skripsi ini disajikan sistematika penulisan yang berguna untuk menggambarkan isi penulisan secara umum dengan penjelasan garis besar pada setiap bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, termasuk perihal latar belakang dan rumusan masalah guna memfokuskan pembahasan, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini, serta sistematika penulisan pada penelitian ini agar mempermudah pembaca memeriksa bagian-bagian penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini berisi landasan teori yang menerangkan tentang beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, telaah pustaka yang memuat hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan serta menggambarkan hipotesis. Tidak terkecuali, pada bab ini digambarkan model penelitian yang akan digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menerangkan mengenai teknik yang peneliti gunakan dalam penelitian yaitu jenis dan sifat penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel yang digunakan, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA

Pada bagian ini menguraikan tentang analisa data dan pembahasan mengenai hasil pengumpulan data serta interpretasi terkait dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bagian penutup berisikan kesimpulan, implikasi dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pokok permasalahan disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
5. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
6. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui motivasi sebagai variabel intervening

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Implikasi yang diperoleh dari penelitian melalui analisis dengan menggunakan model *path analysis* didapatkan jika secara langsung faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Kemudian, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening. Sehingga, apabila secara langsung kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan milenial yang saat ini mendominasi sebanyak 73,8% dari total karyawan yang ada. Faktor secara langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta adalah motivasi, maka motivasi yang sudah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan milenial dapat dijadikan bahan referensi dan dikaji kembali untuk memperbaiki dan introspeksi agar kedepannya semakin membaik.

C. Saran

Bersumber pada hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penyusun akan menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan untuk karyawan milenialnya. Hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial karena generasi ini cenderung berbeda dengan generasi sebelumnya.
2. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi kinerja karyawan milenial guna mendukung fenomena perbedaan generasi pada karyawan yang terjadi saat ini.



DAFTAR PUSTAKA

- AbdiMohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adhyatma, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada BTN Syariah di Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of a Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. AlfaBeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Carlson, E. (2008). Who are the Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom. In *The Lucky Few*. Springer.
- Dermawan, P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 104–119.
- Faradis, J. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. FEBI:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fitriah, W., Putri, E., & Herudiansyah, G. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta API Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Adminika*, 6(1), 117–134.
- Gallup, I. (2016). How Millennials Want to Work and Live. In www.gallup.com. https://www.nwais.org/uploaded/conferences/Business_Officers/2019_Business_Officers/Resources/Gallup_How_Millennials_Want_to_Work_and_Live.pdf
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Hasan, A. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. NY: Vintage Original.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Korn, K. J. M. (2010). A second look at generational differences in the workforce: Implications for HR and talent management. *People and Strategy*, 33(2), 50.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2010). The M-Factor: Why the millennial generation is rocking the workplace and how you can turn their great expectations into even greater results. *Old Saybrook, CT: Tantor Media*.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Prakoso, F. B. (2021). *Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di PT. Hume Sakti Indonesia Kabupaten Mojokerto)* [Universitas Muhammadiyah Malang].

<https://eprints.umm.ac.id/73731/>

- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki PT. BO Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105–114.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.
- Putra, G. N. S., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job motivation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 118–127.
- Putra, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rasyidi, Ali Imran. (2021, April 9). Wawancara pribadi
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba.
- Robert, L. M., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen: Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Setyawati, D. R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(1), 59–68.

- Statistik, B. P. (2013). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035*. Jakarta: *Badan Pusat Statistik*, 1–472.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks.
- Suranta, S. (2002). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empirik Perguruan Tinggi di Surakarta. *Journal Perspektif*, 7(1), 25–32.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo.
- Trimulyani, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wikipedia. (n.d.). *Milenial*. Wikipedia.Org. Retrieved January 11, 2021, from <https://id.wikipedia.org/wiki/Milenial>
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers.
- Wirda, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. In *SNEMA*. SNEMA-2015.
- Yolinda, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.