

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



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

**OLEH :  
NOR APRILLIA PUSPASARI**

**NIM : 17108020066**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
YOGYAKARTA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**  
(studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**NOR APRILLIA PUSPASARI**

**NIM: 17108020066**

**DOSEN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**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-1102/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NOR APRILLIA PUSPASARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020066  
Telah diujikan pada : Jumat, 19 November 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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: 61b2e9a9de14f



Pengaji I

Syayyidah Maftuhatal Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

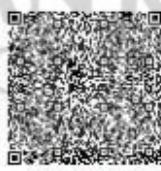
Valid ID: 61acec46c9902



Pengaji II

Jeihant Ali Azhar, S.Si.,M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 61ad7f0336421



Yogyakarta, 19 November 2021

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdaawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 61b2f7ea3391c

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Nor Aprillia Puspasari  
Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

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

Nama : Nor Aprillia Puspasari  
NIM : 17108020066  
Judul Skripsi : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (studi kasus Bank  
Madina Syariah Yogyakarta)”**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 09 Oktober 2021

Pembimbing



**Farid Hidavat, S.H., M.S.I**

**NIP: 19810726 201503 1 002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nor Aprillia Puspasari

NIM : 17108020066

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* 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 semestinya.

Yogyakarta, 1 November 2021

Batasan,

Nor Aprillia Puspasari  
NIM. 17108020066



Nor Aprillia Puspasari  
NIM. 17108020066

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai salah satu civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nor Aprillia Puspasari  
NIM : 17108020066  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

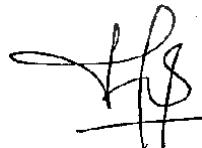
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yangberjudul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 6 Oktober 2021  
Yang menyatakan,



**Nor Aprillia Puspasari**

NIM.17108020066

MOTTO

“Bismillah – Alhamdulillah”

\_Penulis\_



## HALAMAN PERSEMPAHAN

*Puji Syukur saya ucapan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karuniannya kepada saya sehingga SKRIPSI ini dapat terselesaikan dengan baik*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada :*

*Bapak Sugeng Budi Santosa & Ibu Suryani*

Yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, serta selalu mendukung dan memberikan semangat serta motivasi sampai saat ini

*Adikku Nur Afiq Dwi Ramadhan*

Yang selalu mendoakan serta memberikan semangat

*Dan seluruh keluarga besarku*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
س	Sa'	Ś	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ڏ	Dza l	Z	Zet
ڙ	Ra'	R	Er
ڙ	Zai	Z	Zet
ڢ	Sin	়	Es
ڦ	Syin	Sy	Es dan ye
ڻ	Sha	Sh	Es (dengan titik di bawah)
	d		

ض	Dha d	Dh	De (dengan titik dibawah)
ث	Tha'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ڙ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
س	'ain	'	Koma terbalik di atas
ڦ	Gai n	Gh	Ge dan ha
ڦ	Fa'	F	Ef
ڧ	Qaf	Q	Ki
ڧ	Kaf	K	Ka
ڦ	La m	L	El
ڻ	Min	M	Em
ڻ	Nu n	N	En
ڦ	Waw	W	We
ڦ	Ha'	H	Ha
ڦ	Ha mza h	'	Apostref
ڦ	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

ڦڻ	Ditulis	Muta 'addidah
ڦڻ	Ditulis	'iddah

### 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.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
إِلَّا	Ditulis	<i>'illah</i>
كَرَامَةُ الْأُلْيَا	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vocal Pendek dan Penerapannya

-- ئَ ---	Fathah	Ditulis	A
-- ئَ' ، ---	Kasrah	Ditulis	I
-- ئَ' . ---	Dammah	Ditulis	U
فَالَا	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
زُكِيرَا	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذَابُحُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِيلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَانْسَا	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' Mati	Ditulis	I
كَارِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُود	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Voval Rangkap

1. fathah + ya'Mati	Ditulis	<i>Ai</i>
---------------------	---------	-----------

بِنَكُوم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
بِنَكُوم	Ditulis	<i>Au</i>
بِنَكُوم	Ditulis	<i>Qaul</i>

**G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisahkan dengan apostof**

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُنْدَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَا إِنْ سَيْكَارْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dalam menggunakan huruf awal “al”

الْقَرْآن	Ditulis	<i>Al- Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّامَا'	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّيَّامُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

زَوِيْ الْفُرُودْ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ الْسُّنْنَةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat,taufiq , hidayah serta inayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)**” ini dengan lancar dan sebaik baiknya. Sholawat serta salam tidak lupa junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu saya tunggu syafa’atnya diyaummil qiyammah.

Dalam penulis skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat bantuan-bantuan dari berbagai pihak. Tanpa bantuan mereka kemungkinan penulis akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ucapkanterima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin., MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr.Afdawaiza, S.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SunanKalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi,M.Ag. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A, selaku dosen pembimbing akademik yang telahmembimbing saya dari awal proses perkuliahanhingga akhir.
5. Bapak Farid Hidayat, SH., M.S.I selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memberikan kritik dan saran selama penyusunanskripsi ini.
6. Seluruh Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telahmemberikan ilmu serta pengalaman pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Kepada Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian serta bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden guna menyelesaikan skripsi.
9. Kedua orangtua tercinta Bapak Sugeng Budi Santosa dan Ibu Suryani, serta adik tersayang Nur Afiq Dwi Ramadhan atas segala doa, kasih sayang, semangat, motivasi, dukungan dan segalanya yang diberikan kepada penulis.
10. Sahabat-sahabatku dari SMA “The Gengges” Muthia Nahla, Munanisah Setyorini, Yudi Dwi Pamungkas, Candra Nur Rafiki, Tri Angga Prasetya yang selalu mendoakan, memberikan semangat selalu.
11. Sahabat-sahabatku “Santuisme” Muthia Nahla dan Ayu Okta Pravestri yang telah selalu memberikan keceriaan, selalu ada, mendukung, memberikan semangat serta doa selalu.
12. Sahabat-sahabatku Kuliah “Cips Cips Ahoy” Mifta Nur ‘Aini dan Putri Nur ‘Aini Khotijah yang telah menjadi sahabatku dari masih menjadi maba hingga sekarang, yang selalu memberikan semangat serta doa selalu.
13. Teman-temanku KKN Dusun Sanggrahan 1, Munthuk, Dlingo, Bantul Muthia Nahla, Ayu Okta Pravestri, Putri Rahmawati, Siti Nur Safitri, Kevin Rinaldi, Ahmad Muchlis, Prasetyo Dhimas Kusumo Arum Widjojo, Riko Dwianto, Anas Masykur, Ahmad Fauzi.
14. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah Angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
15. Semua pihak yang telah membantu serta mendoakan dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 6 Oktober 2021

Penyusun



**Nor Aprillia Puspasari**

**NIM : 17108020066**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>1</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Penelitian.....	25
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Kinerja Karyawan .....	11
B. Gaya Kepemimpinan .....	15

C.	Pelatihan.....	19
D.	Kompensasi.....	25
E.	Telaah Pustaka .....	33
F.	Pengembangan .....	42
G.	Kerangka Pemikiran .....	46
	<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A.	Jenis dan Sifat Penelitian .....	47
B.	Data dan Sumber Data .....	47
C.	Metode Pengumpulan Data.....	47
D.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
E.	Populasi dan Sampel .....	48
F.	Definisi Operasional Variabel.....	49
G.	Skala Pengukuran Data.....	51
H.	Metode Analisis Data.....	52
	<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A.	Gambaran Umum Objek di Bank Madina Syariah Yogyakarta .....	57
B.	Deskripsi Data .....	58
C.	Analisis Data.....	61
D.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
	<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A.	Kesimpulan .....	77
B.	Saran .....	78
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Peningkatan Jumlah Aset Bank Madina Syariah .....	2
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	52
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	58
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden.....	59
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden .....	60
Tabel 4. 5 Ringkasan Hasil Validitas .....	61
Tabel 4. 6 Ringkasan Hasil Uji Reabilitas .....	63
Tabel 4. 7 Uji Normalitas .....	63
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedetisitas .....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F .....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji T .....	68



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran ..... 46



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	84
Lampiran 2 Hasil Wawancara .....	91
Lampiran 3 Data Penelitian.....	95
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS Jawaban Kuisioner Responden.....	99
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	108
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	109



## **ABSTRAK**

Semakin banyak persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini. Salah satunya adalah Perbankan Syariah di Indonesia, perkembangan Bank Syariah di Indonesia berkembang secara pesat. Dalam mempertahankan suatu bisnis dalam persaingan yang semakin ketat ini perlu adanya suatu tindakan yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya gaya kepemimpinan, pelatihan serta kompensasi. Penelitian ini dilakukan di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh 31 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear beganda dengan SPSS 24. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

**Kata kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi*



## ***ABSTRACT***

More and more business competition is getting tougher today. One of them is Islamic Banking in Indonesia, the development of Islamic Banks in Indonesia is growing rapidly. In maintaining a business in this increasingly fierce competition, it is necessary to take an action that makes employee performance increase, including leadership style, training and compensation. This research was conducted at Bank Madina Syariah Yogyakarta. This study aims to determine the effect of leadership style, training and compensation on employee performance at Bank Madina Syariah Yogyakarta.

The type of data used in this study is primary data obtained by 31 respondents. Data collection methods used in this study were questionnaires and interviews. The research method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with SPSS 24. The results of this study indicate that leadership style, training and compensation have a significant positive effect on employee performance at Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Keywords: Leadership Style, Training, Compensation



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Regulasi tentang Bank Syariah di Indonesia terdapat di UU No. 21 Tahun 2008. Di Indonesia adanya Perbankan Syariah sendiri mengalami pengembangan yang sangat pesat dan menjadi tolak ukur dalam perekonomian Syariah. Bank Syariah dibagi dalam beberapa jenis seperti Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Secara rasional jumlah data Syariah dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) antara lain 14 BUS, 20 UUS dan 162 BPRS. Hal tersebut didukung oleh OJK yang menyebutkan bahwa industri perbankan mengalami perkembangan yang cepat.<sup>1</sup>

BPRS yaitu lembaga keuangan yang berjalan berdasarkan aturan agama islam. Industri Perbankan Syariah di Yogyakarta juga mengalami perkembangan. Menurut Noor Hafid, selaku kepala bagian pengawasan IKNB, PM dan EPK OJK DIY mengatakan bahwa dari tahun ke tahun kinerja perbankan di DIY sebesar 15,15 persen , pembiayaan tumbuh sebesar 6,00 persen dan Dana Pihak Ketiga (DPK) tumbuh sebesar 15,66 persen. Berdasarkan data tersebut, penulis berasumsi bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang mendorong perkembangan BPRS

---

<sup>1</sup> <https://www.ojl.go.id/id/kanal/Syariah/data-dan-statistik/statistik>

di DIY.<sup>2</sup>

Perkembangan tersebut juga dialami BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Dimana pada tahun 2007 hingga 2020 kinerja Bank Madina Syariah menunjukkan perkembangan secara optimal .Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut

**Tabel 1. 1 Peningkatan Jumlah Aset Bank Madina Syariah**

NO	TAHUN	BESAR ASET
1	2007	Rp 1.621.887.818,86
2	2008	Rp 4.407.747.246,08
3	2009	Rp 8.341.815.778,18
4	2010	Rp 12.202.443.000,00
5	2011	Rp 17.243.814.601,72
6	2012	Rp 31.717.913.000,00
7	2013	Rp 25.577.656.000,00
8	2014	Rp 32.241.060.000,00
9	2015	Rp 41.438.118.000,00
10	2016	Rp 52.466,508,164.24
11	2017	Rp 70.410.743.766,06
12	2018	Rp 73.951.249.726,05
13	2019	Rp 86.139.804.312,00
14	2020	Rp 78.173.325.318,00

Sumber : [www.bankmadinasyariah.com](http://www.bankmadinasyariah.com)<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> [www.bankmadinasyariah.com](http://www.bankmadinasyariah.com)

Dilihat dari hasil kinerja diatas membuktikan bahwa banyaknya aset di Bank Madina Syariah mengalami peningkatan yang signifikan.Namun dengan peningkatan tersebut ada juga jumlah aset di Bank Madina Syariah mengalami 2 kali penyusutan pada 9 tahun terakhir, seperti di tahun 2013 menyusut 24% dari tahun sebelumnya dan ditahun 2020 menyusut 10,2% dari tahun sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi dan tidak memengaruhi kinerjakaryawan.

Teori yang dikemukakan oleh (Redianis et al., 2020) dikatakan ada sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan : gaya kepemimpinan, kompensasi, pengalaman, kepribadian, motivasi, tingkat pendidikan dan komunikasi. Sedangkan yang dikutip dari <https://www.gadjian.com> ada 7 faktor<sup>3</sup> : pelatihan, lingkungan kerja, sistem komunikasi dan cara kerja pemimpin, bonus dan insentif, adanya barang serta peralatan, job description dan tanggungjawab, budaya organisasi dan visi misi.

Dari teori diatas didukung penelitian terdahulu, penelitian oleh (Manshur, 2010) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Rakyat Syariah(BPRS) Al-Salam Cinere Depok” yang menyatakan jika gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Maludin, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya

---

<sup>3</sup> <https://gadjian.com>. diakses pada senin, 7 Juni 2021

Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif.

Penelitian oleh (Lestari Lala Eka, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Sumatera Utara” menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Setyawati Dyah Restu, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga” menjelaskan jika pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung” menyatakan apabila kompensasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Sedangkan penelitian oleh (Candrasari, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi , Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga” menjelaskan apabila kompensasi dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif. Adanya perbedaan hasil penelitian diatas bisa menjadi celah untuk peneliti untuk meneliti kembali dengan variabel meliputi gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi.

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, beberapa aspek

keunggulan tentu dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan tentu memiliki visi misi untuk mencapai keunggulan (keunggulan bersaing dan dalam mempertahankan perusahaan). Dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang mungkin saja terjadi, sebuah perusahaan perlu adanya suatu potensi atau kekuatan internal yang kuat dengan cara meningkatkan kinerja dari perusahaan dengan adanya kebijakan manajemen, khususnya dalam Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM menjadi aspek penting penggerak perusahaan. Apalagi dengan perkembangan bisnis yang makin kesini makin pesat, yang membuat persaingan semakin ketat. Maka dari itu SDM memiliki fungsi penting dalam sebuah perusahaan. Dalam kondisi seperti ini suatu organisasi atau perusahaan sangat perlu mengembangkan kemampuan karyawan terus menerus sehingga dapat mempertahankan perusahaan dan dapat menghadapi persaingan yang semakin pesat.

Menurut (Moheriono, 2012) kinerja adalah hasil sejauh mana pencapaian yang telah didapat dalam kebijakan seperti visi misi, sasaran atau target yang akan diwujudkan sesuai dengan perencanaan strategis. Sejumlah faktor seperti, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam mengendalikan atau mengelola berbagai fungsi dalam suatu perusahaan agar tetap konsisten terhadap tujuan perusahaan maka pemimpin sangat dibutuhkan, dikarenakan seorang pemimpin adalah bagian penting guna meningkatkan kinerja. Keberhasilan atau kegagalan

perusahaan dapat terjadi karena beberapa hal, seperti gaya kepemimpinan yang berjalan dalam suatu perusahaan. Dari data perkembangan asset di Bank Madina Syariah diatas tentu disebabkan oleh beberapa faktor, seperti dalam penelitian terdahulu diatas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi. Gaya Kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan, karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi kualitas kerja, moral serta tingkat prestasi dalam sebuah perusahaan (Handoko, 2012). Semua perusahaan tentu mempunyai gaya kepemimpinan sendiri-sendiri. Sama halnya di Bank Madina Syariah Yogyakarta, tentu memiliki gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin guna mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kinerjanya dengan gaya kepemimpinannya. Tidak semua gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin di suatu perusahaan dapat berdampak baik pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat maka akan memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawan untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengayomi karyawannya, karena hal tersebut dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga akan berdampak baik pada kinerjanya.

Menurut (Kaswan, 2012) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan sebuah profesionalisme karyawan secara optimal, hal tersebut sangat perlu dilakukannya suatu usaha

peningkatan skill dan pengetahuan dibidang masing-masing. Di Bank Madina Syariah Yogyakarta juga mengadakan program pelatihan bagi semua karyawan. Namun program pelatihan tersebut sementara ditidakan dikarenakan adanya pandemic covid 19. Hal tersebut bisa saja memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja karyawan apabila karyawan tidak dapat mempertahankan kinerjanya. Padahal tenaga kerja sangat perlu selalu dipertahankan serta diolah terus menerus oleh perusahaan dengan tujuan mencapai visi misi perusahaan dan menghadapi persaingan dan hambatan yang mungkin saja terjadi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan baik dan terencana. Tidak hanya pelatihan, akan tetapi kompensasi juga akan menambah semangat kinerja seorang karyawan, karena dengan kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan akan memberikan semangat para karyawan dalam bekerja.

Selain dampak gaya kepemimpinan dan pelatihan, sebuah kompensasi juga sangat penting diberikan oleh perusahaan untuk karyawan guna memberikan semangat serta motivasi agar kinerja karyawan meningkat. Seperti di Bank Madina Syariah Yogyakarta yang memberikan berbagai macam bentuk kompensasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi dapat berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan sesuai dengan kontribusi dari karyawan untuk perusahaan. Menurut (H. Nawawi, 2011) kompensasi ialah penghargaan untuk karyawan yang sudah menyerahkan kontribusinya untuk merealisasikan tujuan perusahaan lewat kegiatan yaitu bekerja. Menurut (Sutrisno, 2009)

tidak hanya mempengaruhi materi para karyawan, namun diberikannya kompensasi yang layak akan menentramkan batik dari para karyawan agar lebih rajin dalam bekerja dan mempunyai inisiatif. Dengan adanya pemberian kompensasi disuatu perusahaan belum tentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat apabila kompensasi yang diberikan tidak layak atau tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Seperti menurut Ariyati (2016) dalam (Trimulyani, 2019) apabila penerimaan kompensasi tidak sesuai maka karyawan tidak semangat dalam bekerja. Karyawan akan menjadi kurang disiplin dalam bekerja, seperti bermalas-malasan yang bersampak pada kinerja yang memburuk. Apabila kompensasi yang diberikan layak dan sesuai dengan kinerja karyawan maka hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dari tiga variabel terhadap kinerja karyawan dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta).**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?

3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?

### C. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- b. Untuk menjelaskan bagaimana pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- c. Untuk menjelaskan bagaimana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerjakaryawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta

### D. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi peneliti, dapat menjadi sarana pembelajaran bagi peneliti. Selain itu juga menjaditambahan wawasan dan pengetahuan.
- b. Bagi praktisi, dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta , khususnya terkait gaya kepemimpinan, pelatihan dan pemberian kompensasi.
- c. Bagi akademisi, dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian

selanjutnya, selain itu juga dapat memberikan wawasan bagi pembaca.

## **E. SISTEMATIKA PENELITIAN**

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasannya yakni :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Terdapat latar belakang penelitian, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Terdapat landasan teori, telaah pustaka guna referensi yang terkait dengan penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini terdapat gambaran teknik dalam penelitian ini yaitu jenis, sifat penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrument, metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA**

Bagian ini terdapat tentang gambaran dari hasil penelitian dengan teori-teori dengan cara menganalisis data menggunakan SPSS.

### **BAB V : PENUTUP**

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, saran dan masukan, kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Keterangan :**

**Y = Kinerja Karyawan**

**A = Konstanta (constant)**

**b1-3 = Koefisien Regresi**

**X1 = Kepemimpinan**

**X2 = Pelatihan**

**X3 = Kompensasi**

**e = Kesalahan(error)**

**b. Uji T (t-test)**

Sebagai alat untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pengujianya ialah apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $<0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti masing masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

**c. Uji F (F-test)**

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan guna mendapatkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama. Uji F bertujuan guna mencari besarnya kontribusi dan hubungan dua variabel atau lebih secara simultan menggunakan variabel terikat. Pengujian ini

dikatakan berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak yang berarti ada variabel independen secara bersama-sama(simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel independent. kebalikannya, Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti ada variabel independent secara bersama-sama(simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independent(Kuncoro, 2011). Jadi, pengujian dikatakan berpengaruh Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , serta dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### C. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam membuktikan variasi variabel dependent. nilai koefisien artinya antara nol serta satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam mengungkapkan variasi variabel dependen amat terbatas. jika nilai yg mendekati artinya satu maka variabel-variabel independent menyampaikan hampir seluruh informasi yang diperlukan buat memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013).

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian di Bank Madina Syariah Yogyakarta**

##### **1. Gambaran Umum Bank Madina Syariah Yogyakarta**

Didirikan pada 3 Desember 2007 dengan nama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Akta No : 24 tanggal 7 Februari 2007. Notaris Wahyu Wiryono,SH. Keputusan dewan gubernur Bank Indonesia tentang ijin Usaha PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera tanggal 8 November 2007. Pendirian ini didasari dengan adanya keinginan dari pengurus BMT AL Ikhlas guna mengembangkan sayap dengan memiliki Lembaga Keuangan yang lebih besar. Kemudian beliau sepakat untuk mendirikan BPR Syariah “BPRS AL IKHLAS”. Awalnya Bank Indonesia tidak mengizinkan untuk pendirian tersebut karena sudah ada BMT dengan nama “BMT Al Ikhlas”. Kemudian mengadakan musyawarah Panjang yang menghasilkan kesepakatan dengan nama “PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA”. Sedangkan dalam pemasaran menggunakan nama “BANK MADINA SYARIAH”.

Terletak di Jalan Parangtritis KM 3,5 No 184, Pedukuhan Salakan, Desa Bangunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Provinsi Istimewa Yogyakarta 55817. Letaknya mudah untuk dijangkau karena

letaknya yang strategis. Batas-batas geografis Bank Madina Syariah berada sebelah selatan berbatasan langsung dengan Surya Fotokopi, samping barat berbatasan dengan rumah penduduk, sebelah timur berbatasan dengan jalan parangtritis.

## B. Deskripsi Data

Pada penelitian ini, data responden diklarifikasikan didasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir serta lamanya bekerja. Berikut deskripsi responden dalam penelitian ini :

### 1. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 1 Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-35	<b>21</b>	<b>68.00</b>
2	36-45	<b>10</b>	<b>32.00</b>
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran*

Dari data tabel menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 20- 35 terdapat 21 orang atau sebesar 68.00% selanjutnya responden dengan usia antara 36-45 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 32.00%. Data tersebut dapat peneliti ketahui bahwa kebanyakan responden berusia antara 20-35 Tahun.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden**

	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
	Laki-laki	<b>16</b>	<b>52.00</b>
	Perempuan	<b>15</b>	<b>48.00</b>
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran*

Data tabel diatas, menunjukkan pada responden Laki laki lebih banyak dibanding responden perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 52.00%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang atau sebesar 48.00%.

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa kebanyakan responden adalah Laki-laki.

## 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden**

	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
	$\leq 1$ tahun	<b>9</b>	<b>29.0</b>
	1-5 tahun	<b>12</b>	<b>38.7</b>
	6-10 tahun	<b>8</b>	<b>25.80</b>

	$\geq 10$ tahun	2	6.4
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel diatas bisa jadi ketahui bahwa lama bekerja pada responden yang paling banyak ialah responden yang bekerja 1-5 tahun lamanya atau sebanyak 38.7%, serta 6.4% responden dengan lama >10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun mendominasi dalam lamanya bekerja.

#### 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	7	23.00
2	Sarjana (S1)	23	74.00
3	D1/DII/DIII	1	3.00
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa responden dengan Pendidikan SMA / Sederajat terdapat 7 orang atau sebanyak 23.00%. Sedangkan responden dengan Pendidikan Sarjana (S1) ada 23 orang atau sebanyak 74.00% serta responden dengan Pendidikan Diploma (DIII) terdapat 1 orang atau sebanyak 3.00%. dari data tadi, bisa diketahui bahwa

majoritas responden penelitian ini merupakan lulusan sarjana(S1).

### C. Analisis Data

#### 1) Uji Instrumen Data

Penelitian ini menggunakan SPSS 24 untuk mengetahui tingkat validitas variabel yang digunakan dan telah diuji dengan perhitungan yang ada didalam sistemnya.

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 5 Ringkasan Hasil Validitas

Variabel	No Item	Person rrelation	R tabel	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0.743	0,355	Valid
	X1.2	0.789	0,355	Valid
	X1.3	0.705	0,355	Valid
	X1.4	0.709	0,355	Valid
	X1.5	0.810	0,355	Valid
PELATIHAN (X2)	X.2.1	0.697	0,355	Valid
	X2.2	0.740	0,355	Valid
	X2.3	0.810	0,355	Valid
	X2.4	0.701	0,355	Valid
	X2.5	0.734	0,355	Valid
	X2.6	0.690	0,355	Valid

	<b>X2.7</b>	<b>0,762</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
<b>KOMPENSASI (X3)</b>	<b>X3.1</b>	<b>0,749</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0,691</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.3</b>	<b>0,724</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.4</b>	<b>0,719</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.5</b>	<b>0,692</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.6</b>	<b>0,728</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.7</b>	<b>0,779</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
<b>KINERJA (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>0,695</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.2</b>	<b>0,731</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.3</b>	<b>0,775</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.4</b>	<b>0,754</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.5</b>	<b>0,719</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.5</b>	<b>0,754</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.6</b>	<b>0,776</b>	<b>0,355</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil olah data di atas, disimpulkan tiap variabel dinyatakan VALID. Dilihat dari nilai sig dari tiap variabel < dari 0,05 dan nilai r hitung (nilai sig (2-tailed)) dari tiap variabel lebih besar dari r tabel (0,355).

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. 6 Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X1)</b>	<b>0.802</b>	<b>&gt;0.6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>PELATIHAN (X2)</b>	<b>0.855</b>	<b>&gt;0.6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>KOMPENSASI (X3)</b>	<b>0.846</b>	<b>&gt;0.6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>KINERJA (Y)</b>	<b>0.837</b>	<b>&gt;0.6</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil olah data di atas, dapat disimpulkan tiap variabel dinyatakan RELIABEL. Hal ini dapat dilihat dari Nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	<b>0.155</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>0.055</b>
<b>a. Test distribution is Normal</b>	

Sumber : Lampiran

Terlihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikan sebesar 0,055. Hal ini membuktikan bahwa nilai signifikansi > dari 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Colkinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>GAYA</b>	<b>0.322</b>	<b>3.102</b>
<b>KEPEMIMPIN</b>		
<b>AN</b>		
<b>PELATIHAN</b>	<b>0.153</b>	<b>6.524</b>
<b>KOMPENSASI</b>	<b>0.193</b>	<b>5.192</b>

*Sumber : Lampiran*

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *tolerance* pada masing - masing variabel independen  $\geq 0.10$  dan nilai VIF pada masing - masing variabel independen  $\leq 10$ . Sehingga peneliti menyimpulkan jika tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedetisitas

Model	Sig
GAYA KEPEMIMPINAN	0.203
PELATIHAN	0.903
KOMPENSASI	0.758

*Sumber : Lampiran*

Dapat diketahui dari tabel diatas nilai signifikansi dari setiap variabel > 0,05. Artinya tidak terjadi heteroskedasitisitas.

3) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar dized		Coeffecient
	B	Std. Error	
Constant	0.337	0.483	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.106	0.045	
Pelatihan (X2)	0.184	0.053	
Kompensasi (X3)	0.722	0.050	
<b>a. Dependent Variabel : Y</b>			

*Sumber : Lampiran*

Tabel diatas menyimpulkan persamaan regresi linear berganda pada

penelitian ini adalah :

$$Y = 0,337 + 0,106x_1 + 0,184x_2 + 0,722x_3 + e$$

Berdasar persamaan regresi tersebut, maka peneliti bisa menginterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) memiliki nilai 0,337 artinya jika seluruh variabel independent dianggap nol, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,337.
2. Nilai koefisien pelatihan (X1) sebesar 0,106 yang berarti apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,106.
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,184 yang berarti apabila variabel pelatihan meningkat satu maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,184.
4. Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,722 yang berarti apabila variabel kompensasi meningkat satu maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,722.

#### 4) Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

##### **Model Summary<sup>b</sup>**

	R			Std. Error
Mo	Square	Adjusted	of the	
del	R	e	R Square	Estimate

1	,993 <sup>a</sup>	,986	,985	,28496
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan,

Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai adjusted r square = 0,985 dimana variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### b. Uji F

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	157,549	3	52,516	646,740	,000 <sup>b</sup>
	sion					
	Residu	2,192	27	,081		
	al					
	Total	159,742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan

Menurut tabel diatas, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan  $f$  hitung  $646,740 >$  dari  $f$  tabel  $2,95$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji T

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

Model	T	Sig
<b>Constant</b>	<b>0.698</b>	<b>0.491</b>
<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X1)</b>	<b>2.359</b>	<b>0.026</b>
<b>PELATIHAN (X2)</b>	<b>3.448</b>	<b>0.002</b>
<b>KOMPENSASI (X3)</b>	<b>14.307</b>	<b>0.000</b>

Sumber : Lampiran

Nilai signifikansi variabel Gaya kepemimpinan (0,026), pelatihan (0,002), kompensasi (0,000)  $<$  dari 0,05. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (2,359), pelatihan (3,448), kompensasi (14,307)  $>$  dari t tabel 2,048. Dengan begitu dapat disimpulkan :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta

Hasil olah data menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Dimana hasil penelitian data menggunakan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $2.359 > 2.048$ ). Sedangkan nilai signifikasinya sebesar  $0.026 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa dari hasil kuesioner yang telah diolah diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan **berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Menurut teori yang dikemukakan oleh(Handoko, 2012), gaya kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan, karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi kualitas kerja, moral serta tingkat prestasi dalam sebuah perusahaan.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa gaya kepemimpinan di Bank Madina Syariah Yogyakarta sama seperti pada umumnya yaitu mengutamakan prinsip kekeluargaan. Namun ada aturan aturan lain yaitu pimpinan memberikan buku khusus kepada setiap karyawan untuk mencatat kegiatan dan kendala yang ada setiap harinya, yang kemudian akan diberi tanggapan oleh pimpinan disaat evaluasi yang diadakan 2 minggu sekali, namun apabila ada permasalahan yang harus

segera diselesaikan maka bisa langsung dikonsultasikan kepada pimpinan atau rekan kerja. Selain itu karyawan diminta untuk menilai kinerja satu sama lain ke sesama karyawan. Terakhir, pimpinan akan meminta saran serta masukan terlebih dahulu kepada bawahan sebelum memutuskan sesuatu hal. Hal tersebut menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Bank Madina Syariah Yogyakarta termasuk dalam jenis gaya kepemimpinan partisipatif. Jenis gaya ini yaitu seorang pemimpin yang dapat memotivasi para karyawan agar ikut serta dalam mencapai sasaran atau tujuan perusahaan (Fauzi Hirul, Muntholib, 2019). Bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Madina Syariah Yogyakarta baik dan dapat diterima oleh semua anggota, seperti halnya dari hasil kuesioner yang telah diolah menunjukkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pada hakikatnya seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan karyawan agar mampu dan mengikuti keinginan pemimpin demi tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Karena seorang pemimpin dapat disebut sebagai pemimpin yang berhasil ketika dia mampu menggerakkan karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai visi misi atau tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak dapat menggerakkan karyawan secara baik atau tidak adanya komunikasi yang baik dengan karyawan maka karyawan bisa saja merasakan tekanan dalam bekerja sehingga akan sulit untuk bekerja dengan baik, hal ini dapat

mempengaruhi perusahaan.

Penelitian ini selaras dengan (Christin Novi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CVSM Works” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta

Hasil olah data menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Dimana hasil penelitian data menggunakan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung  $<$  dari nilai t tabel (3.448  $>$  2.048). Sedangkan nilai signifikasinya sebesar  $0.002 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil kuesioner yang telah diolah diatas menunjukkan hasil bahwa pelatihan **berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja karyawan di BankMadina Syariah Yogyakarta.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan bahwa program pelatihan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dilakukan sekali dalam setahun. Namun semenjak pandemi covid 19 sekarang pelatihan ditiadakan terlebih dahulu. Jenis pelatihan di Bank Madina Syariah Yogyakarta termasuk jenis pelatihan *External Training* dimana pelatihan tersebut dilakukan di luar atau bisa disebut *outing karyawan*. Pelatihan ini biasanya diisi dengan mini games, outbound, leadership dll dengan tujuan melatih kekompakan sekalian refreshing serta hiburan untuk

memberikan semangat kembali ditengah-tengah penat nya beban kerja. Selain itu di Bank Madina Syariah Yogyakarta juga menerapkan *metode ruang kelas* dan *metode demonstrasi* yaitu pelatihan yang dilakukan di dalam kelas atau di area pekerjaan. Dalam metode ini para karyawan akan diberikan teori serta contoh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Program pelatihan di Bank Madina Syariah Yogyakarta sering diadakan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan pelatih dari luar. Program pelatihan yang dilakukan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dikatakan baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sofyandi, 2008) pelatihan merupakan program yang dilakukan dengan harapan dapat merangsang dan memberikan stimulus terhadap seseorang agar bisa meningkatkan kinerjanya dalam tanggungjawabnya dan mendapatkan pemahaman serta pengetahuan terhadap lingkungan kerja perusahaan. Pelatihan sangat penting dilakukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja serta keterampilan para karyawan guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Apalagi kemungkinan dari waktu ke waktu dalam suatu perusahaan pasti ada suatu perubahan sistem kerja. Jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu mengadakan pelatihan bagi karyawannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan Ningsih (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun” bahwa pelatihan berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan bersifat efektif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta

Hasil olah data menyatakan bahwa Hipotesis ketiga diterima. Melalui analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung  $>$  dari nilai t tabel ( $14.307 > 2.048$ ). Sedangkan nilai signifikasinya sebesar  $0.000 < 0,05$ . Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa hasil kuesioner yang telah diolah diatas menunjukkan jika kompensasi **berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Dian Prihanita Sofiansyah selaku HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta menyampaikan ada beberapa bentuk kompensasi yang diberikan, antara lain ada gaji, bonus, THR, upah, insentif dan tunjangan. Pertama gaji, diberikan setiap tanggal 25, jika tanggal 25 bertepatan dengan tanggal merah maka gaji akan diberikan sebelum tanggal 25. Kedua bonus, diberikan ketika karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Bonus ini diberikan bersamaan saat pemberian gaji. Ketiga THR, diberikan setiap tahunnya menjelang hari raya lebaran. Keempat upah, pemberian upah dilakukan ketika karyawan lembur dengan sistem perhitungan sesuai dengan jam lemburnya. Kelima insentif, akumulasi laba perusahaan dalam 1 tahun. Insentif ini diberikan

dalam bentuk uang yang diberikan pada awal tahun. keenam tunjangan, tunjangan dalam gaji (tunjangan konsumsi dan tunjangan transportasi)yang diberikan setiap bulan, tunjangan perjalanan dinas (ketika karyawan ditugaskan untuk melakukan pelatihan atau dinas diluar akan diberikan tunjangan makan, transportasi dan uang saku), tunjangan jika ada karyawan yang sakit, melahirkan (diberikan tunjangan berupa uang dan bingkisan), selain itu juga ada tunjangan jika ada anggota keluarga yang meninggal.

Selaras dengan teori Sutrisno (2009) bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kondisi materi dan menentramkan karyawan apabila kompensasi yang diberikan layak dan adil, dapat menumbuhkan sikap giat yang lebih dalam bekerja. Melihat dari hasil hasil penelitian, hasil wawancara dan teori diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Yogyakarta sudah baik, dalam artian pemberian kompensasi tersebut sudah layak dan adil.

Dengan diberikannya kompensasi layak, adil, sesuai dengan kerja keras karyawan selama bekerja akan membuat para karyawan merasa dihargai. Dengan rasa puas serta kebahagiaan yang dimiliki, karyawan akan lebih semangat dan lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai atau tidak adil dengan kerja maka para karyawan akan merasa tidak dihargai dan mengakibatkan para karyawan akan merasa malas saat bekerja, sehingga akan memberikan dampak pada perkembangan perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian (Oktaviana, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun)” dalam hasil penelitiannya dapat diketahui jika kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan jika kompensasi yang diberikan berperan efektif dalam kinerja karyawan.

4. Pengaruh semua variabel secara bersama terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Suariah Yogyakarta

Hasil uji F (Uji simultan) menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi sebesar  $0.000 < 0.05$  . artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peelitian yang dilakukan oleh Lala Eka Lestari (2019) bahwasannya gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

##### **1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta, artinya gaya kepemimpinan partisipatif yang dipraktikkan atau dilakukan oleh pemimpin di bank tersebut sudah baik dan cocok untuk diikuti oleh karyawan.

##### **2. Variabel Pelatihan (X2)**

Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta, artinya pelatihan yang diadakan sudah baik.

##### **3. Variabel kompensasi (X3)**

Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta, artinya kompensasi memberikan pengaruh atau dorongan, serta memotivasi karyawan agar lebih bisa bekerja secara optimal.

##### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan**

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antaragaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan.

## B. SARAN

### 1. Saran Untuk Bank Madina Syariah Yogyakarta

- a. Pemimpin diharap mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- b. Diadakannya program pelatihan kembali agar kinerja karyawan dapat bertahan dan lebih baik lagi
- c. Perusahaan dapat mempertahankan kompensasi yang diberikan atau bisa ditingkatkan lagi agar karyawan bisa terus mempertahankan serta ditingkatkan kinerjanya.

### 2. Saran Untuk Penelitian Mendatang

- a. Menambah variabel lain.
- b. Lebih bisa menyempurnakan indikator pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner.
- c. Penelitian ini hanya dilaksanakan dalam satu perusahaan / satu tempat saja, untuk peneliti selanjutnya diharap bisa melakukan penelitian yang lebih luas lagi / dengan sampel yang lebih besar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Purnomo, R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*.
- Fadilatama. Gandung Muhammad, S. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat.*
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19 Edisi ke 5* (5thed.). UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Universitas Diponegoro.
- Gilang Sunarto dan Syarif As, R. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta* . www.ojk.go.id
- H. Nawawi. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2012). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- BPFE. Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kartika, C. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi , Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga*.

- Kartono, K. (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Kaswan. (2012). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. STIM YKPN.
- Lestari Lala Eka. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*.
- Mahsun. (2006a). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Mahsun, M. (2006b). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.BPFE.
- Maludin, P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda KaryaOffest.
- Mangkupawira, S. (2002). *Managemen Sumber Daya Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manshur, M. R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BankPembangunan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salam Cinere Depok*.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mumu, R., Palandeng, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (1287). Analisis gaya

- kepemimpinan. In *Jurnal EMBA* (Vol. 3, Issue 3)
- Ningsih, S. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC. Madiun.*
- Oktaviana. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Pabundu, T. (2006). *Metodologi Riset Bisnis.* Bumi Aksara.
- Prayatna, Agus Heri, M. S. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak.* 5(2), 845-872.
- Priyatno, D. (2009). *Lima Jam Belajar Olah Data Menggunakan SPSS 17.* Andi.
- Redianis, N. L., Agung, A., Mutiara, B., Putra, A., Osin, R. F., Komunitas, A., & Perhotelan Indonesia, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Kabupaten Badung* 15(1).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik.* PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi.* PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sa'ad, N. (2017). *Pengaruh e-commerce Terhadap Pendapatan Sentra Industri Keripik Pisang Bandar Lampung Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam (Studi Pada Sentra Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung).*
- Salim Agus. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulsebar Cabang Kabupaten Luwu Timur.*
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan*

*Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan OT. astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung . 5(12), 7956–7983.*

Setyawati Dyah Restu. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga .*

Setyowati Intan, S. H. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarya.*

Simamora, H. (2014). *Managemen Sumber Manusia.* STIE YKPN.

Sofyandi, H. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D.*

Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.* Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D.* Alfabeta

CV.

Sutrisno, E. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.

Tanjung Rahman, A. T. M. dkk. (2021). *Organisasi dan Manajemen.* Yayasan

Kita Menulis.

Trimulyani, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina*

*Syariah Yogyakarta)*

Yanti, M. F. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRISyariah Di Kota Palopo.*

Yulianita, A. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap*

*Kinerja Karyawan CV.Cipta Nusa Sidoarjo.*

