

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA
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 PERBANKAN SYARIAH**

OLEH:

SITLHABIBAH

NIM: 15820184

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DOSEN PEMBIMBING:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M. SI.

NIP: 19661119 199203 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-1193/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI HABIBAH
Nomor Induk Mahasiswa : 15820184
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 61c33fbf389ec

Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.

SIGNED



Valid ID: 61c3eefa86a1

Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

SIGNED



Valid ID: 61c3d139234e4

Penguji II

Ma hfud Asyari, S.E.,M.M.

SIGNED



Valid ID: 61c421c9eae78

Yogyakarta, 15 Desember 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

SURAT PERSTUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Habibah

Kepada

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Siti Habibah

NIM 15820184

Judul Skripsi : “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta).

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 30 Oktober 2021
Pembimbing

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin. S.E., M.Si.

NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Habibah

NIM : 15820284

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun seduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 30 Oktober 2021

Penyusun,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAR
YOGYAKARTA



Siti Habibah
NIM.15820184

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

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

Nama : Siti Habibah
NIM : 15820184
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 30 Oktober 2021

Yang menyatakan,



Siti Habibah
NIM.15820184

HALAMAN MOTTO

“Belajarlah bersyukur dari hal-hal yang baik di hidupmu, dan belajarlah menjadi kuat dari hal-hal yang buruk di hidupmu”

(-BJ. HABIBIE-)



HALAMAN PERSEMBAHAN

a بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala* dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak tercinta, Ibu Sutimi dan Bapak Jumbadi, yang tidak henti-hentinya mendo'akan yang terbaik, selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan yang luar biasa sampai saat ini. Terimakasih atas segala yang telah diberikan untuk saya yang tiada tara.

Teruntuk saudara-saudara saya, Retno Inten Yuliana, Risti Hardiyanti Rukmana, Riska Nugraheni, dan Fatimah Mutiara Ningrum, yang selalu mendo'akan serta mendukung agar skripsi ini selesai.

Sahabat serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan semangat yang telah kalian berikan kepada saya.

Keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015

Dan Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah berkat rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses dan perjuangan adalah buah yang manis. Tidak berhenti di sini, semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S. Ag, MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh pegawai BPRS Bangun Drajad Warga Yogyakarta, yang telah bersedia membantu terselesaikannya skripsi ini.
9. Ibu dan Bapak tercinta, Ibu Sutimi dan Bapak Jumbadi, yang sabar mendidik, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materil, dan kasih sayang yang terbaik.
10. Fitria Nur Al Fianti dan Muhammad Ihsan Revi yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi sampai tahap akhir.

11. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Al-Izzah yang selalu menghibur, membantu, dan mendukung saya selama ini.
12. Terima kasih untuk teman-teman Perbankan Syariah D, serta seluruh teman Perbankan Syariah 2015 yang memberikan semangat selama ini.
13. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesaikannya skripsi ini tidak mungkin penyusun sebut satu persatu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 18 April 2019

Hormat Saya,


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Siti Habibah
NIM 15820184

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We

هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مَاعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
أَوْلِيَاءُ كَرَمَة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
-----------	--------	---------	---

--- َ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
نَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَانِسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَاكُمُ	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لِيُن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK.....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12

1. Kepemimpinan	12
2. Pelatihan.....	14
3. Kompensasi	20
4. Motivasi	24
5. Kinerja Karyawan.....	27
B. Telaah Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	38
D. Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Metode Pengumpulan Data.....	43
D. Skala Pengukuran.....	44
E. Definisi Operasional Variabel.....	45
F. Metode Analisis Data	47
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Deskripsi Objek Penelitian	54
B. Profil Responden.....	56
C. Uji Instrumen Penelitian	59
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Uji Regresi Linier Berganda	67
F. Uji Hipotesis	69
G. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP	83

A. Kesimpulan.....	83
B. Keterbatasan.....	84
C. Saran.....	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan Triwulan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	45
Tabel 3.2 Indikator.....	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Jabatan	59



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.8 hasil Uji Multikolonearitas.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Berganda.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.14 Pendistribusian Hasil Jawaban Variabel Kepemimpinan	74
Tabel 4.15 Pendistribusian Hasil Jawaban Variabel Pelatihan	76
Tabel 4.16 Pendistribusian Hasil Jawaban Variabel Motivasi	78
Tabel 4.17 Pendistribusian Hasil Jawaban Variabel Kompensasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al-Qur'an.....	xxvi
Lampiran 2 Kuesioner.....	xxvii
Lampiran 3 Hasil Olah Data Ms. Excel 2016.....	xxxii
Lampiran 4 Output SPSS 25/19.....	xxxviii
Lampiran 5 Dokumentasi.....	lv
Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae</i>	lvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS Versi 25/19 *for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Secara parsial, variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,1% dibuktikan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,461 dan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the influence of leadership, training, motivation, and compensation on the performance of employees of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The data used in this study are primary data. The sample in this study were 36 respondents. The data analysis method used is validity test, reability test, classic assumption test and hypothesis testing using SPSS Version 25/19 for Windows.

The result of the study based on multiple linear regression analiysis show thah the variables of leadership, training, motivation, and compensation jointly influence the performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta employees. Partially, the variables of leadership, training, compensation have a significant positive effect on employee performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. While the motivation variable has no effect on the performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta employees. Variable leadership, training, motivation, and compensation can affect employee performance by 46,1% as evidenced by the Adjusted R Square value of 0,461 and the remaining 53,9% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Leadership, Motivation, Training, Compensation, and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi perusahaan dalam menunjang proses kegiatan di perusahaan. Karena manusia yang menjadi pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Untuk itu diperlukan pembentukan tenaga kerja yang berkualitas dan loyal agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Begitu pula dengan dunia perbankan syariah, hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Karena perbankan syariah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dan pendanaan, dimana perusahaan yang memperoleh kepercayaan masyarakat dalam mengelola dananya sesuai dengan syariat Islam, sehingga perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik dan terpercaya. Karena berkaitan dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada bank.

Dengan perkembangan perbankan syariah yang semakin pesat dan terus berkembang untuk mempertahankan dan menjaga kualitas perusahaan tentunya membutuhkan sebuah strategi dan upaya dalam meningkatkan semangat, kualitas, produktif, dan berprestasi pada karyawan. Begitu pula di

era saat ini perkembangan teknologi yang semakin cepat dan canggih membutuhkan sumber daya manusia yang aktif, kreatif, dan produktif.

BPRS merupakan bagian dari perbankan syariah nasional yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 03 tahun 2016. Dengan demikian BPRS turut berusaha dalam melaksanakan kebutuhan masyarakat terhadap produk perbankan syariah di Yogyakarta.

Pemerintah kota Yogyakarta berharap BPRS bisa menjadi alternatif baru bagi masyarakat Yogyakarta yang nanti mampu meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat khususnya dalam pendanaan berbagai kegiatan ekonomi dan industri. “ Pengembangan BPRS di Kota Yogyakarta akan memberikan alternatif layanan perbankan yang bisa memenuhi keinginan masyarakat Kota Yogyakarta yang menerapkan prinsip syariah,” ucap Walikota Yogyakarta Haryadi Suyuti pada Focus Grup Discussion Studi Kelayakan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Kota Yogyakarta di Hotel Gaia , Rabu (10/4/2019).

Haryadi menyampaikan, keberadaan BPRS kota Yogyakarta adalah realisasi salah satu agenda RPJMD yang telah disepakati bersama dalam

Peraturan Daerah Kota Yogyakarta No. 11 Tahun 2017 tentang RPJMD Kota Yogyakarta 2017-2022.¹

BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai bagian dari BPRS di DIY yang ikut berkontribusi dalam meningkatkan pelayanan publik masyarakat dalam memenuhi kebutuhan perbankan yang menerapkan prinsip syariah. Kontribusi tersebut dapat dilihat dari tujuan utama berdirinya PT. BPRS BDW yaitu menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun kreditur, menghimpun dana masyarakat dalam bentuk deposit berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan / atau masyarakat pedesaan.²

Salah satu cara sederhana untuk mengukur hasil usaha perusahaan adalah dengan melihat laporan keuangan yang mereka miliki, apabila laporan keuangan menunjukkan laba yang stabil dan cenderung meningkat maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya. Berikut laporan keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada tahun 2017 sampai 2019 :

¹ <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/6776>. diakses tanggal 17 April 2020. pukul 10.25 WIB.

² <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>. Diakses tanggal 15 Maret 2020. pukul 13.20 WIB.

Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta 2017-2019³

Tahun	Bulan	Keuntungan
2017	Maret	Rp448.898
	Juni	Rp1.289.899
	September	Rp1.586.740
	Desember	Rp2.138.270
2018	Maret	Rp236.420
	Juni	Rp823.227
	September	Rp1.626.956
	Desember	Rp2.347.912
2019	Maret	Rp708.057
	Juni	Rp799.664
	September	Rp1.513.314
	Desember	Rp2.625.507

Sumber: *www.ojk.go.id*

Dari tabel diatas meunjukkan bahwa keuntungan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dari triwulan 2017 sampai triwulan 2019 per tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta telah berhasil melakukan tujuannya. Dalam mempertahankan tujuan tersebut BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta tentu tidak hanya terfokus pada pengembangan produk, alat-alat operasional dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pengelolaan sumber daya manusia (Rivai, 2010).

Keberhasilan perusahaan ini tentu tidak terlepas dari hasil pekerjaan karyawan. Menurut Moheriono (2014), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaa suatu program kegiatan atau

³ <https://www.ojk.go.id/id/data-dan-statistik/laporan-triwulanan/Default.aspx>. Diakses tanggal 20 Maret 2020. Pukul 09.45 WIB.

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Untuk itu pemimpin berperan penting dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan pada organisasinya. Dalam memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya supaya terwujudnya tujuan dan pencapaiannya. Menurut Sunarto (2005), kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin perlu memberikan inspirasi kepada karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Ciledug. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

Sedangkan motivasi merupakan faktor yang paling menentukan seorang karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kadarisman (2017), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Karyawan

yang termotivasi sangat mengerti tujuan tindakan mereka dan menyakini akan tercapai tujuan tersebut. Meskipun fasilitas yang diberikan perusahaan memadahi namun jika tidak ada motivasi pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Pada penelitian Mahpundi dan Purnamasari (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan adanya pelatihan bagi karyawan. Menurut I Komang (2012), pelatihan dan pendidikan ini dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugas sekarang maupun masa mendatang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meiprahastuti (2014), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya latihan dan pendidikan ini merupakan proses yang berlanjut bukan proses yang sesat saja. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efektif, efisien, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang hasil kerjanya lebih baik sehingga perusahaan mampu bersaing.

Selain itu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan suatu yang

diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi terhadap jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ritawati (2015), menyatakan bahwa pada mekanisme pemberian kompensasi dengan disesuaikan target yang dicapai oleh perbankan. Dan dalam pemberian kompensasi disarankan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan selama satu tahun dan penilaiannya bersifat individual.

Berdasarkan latar belakang diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disampaikan juga oleh Kasmir, (2016) menyatakan bahwa, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga

Yogyakarta, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
5. Apakah kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Darajat Warga Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRPS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan proram pengembangan kualitas kinerja karyawan selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : (Pendahuluan) Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II : (Landasan Teori) Landasan teori menguraikan tentang teori-teori yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis, menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dan memberikan kerangka hipotesis penelitian.

BAB III : (Metode Penelitian) Metode penelitian berisi jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : (Analisis Data dan Pembahasan) Analisis data dan pembahasan menguraikan gambaran umum objek yang diteliti dan hasil analisis data penelitian serta pembahasannya.

BAB V : (Penutup) Penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan juga disampaikan saran bagi pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan saran bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
 - b. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
 - c. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta..
 - d. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R *adjust square* (R^2) sebesar 0,461. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi dari variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel

terikat Y sebesar 46,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Keterbatasan

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat faktor dalam mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi. Dan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.
2. Hasil dari kuisioner yang disebar terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

C. Saran

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

1. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta diharapkan untuk memperhatikan peningkatan kinerja karyawan. Dengan memberikan kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi yang lebih baik bagi karyawan. Meskipun dalam penelitian ini pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti motivasi tidak perlu diperhatikan. Tetap harus memperkirakan bagaimana meningkatkan, menjaga, dan memperbaiki motivasi kerja yang ada pada perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal.

2. Bagi karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya diperusahaan. Meskipun nantinya sistem kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta mengalami perubahan, jangan membuat hal tersebut menurunkan kinerja anda. Karena dengan meningkatkan kinerja akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan tersebut yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan juga dapat bermanfaat meningkatkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama diharapkan untuk menambah variabel, dengan menggunakan objek yang berbeda, menggunakan alat analisis yang berbeda, jumlah responden yang lebih banyak, dan didukung dengan teori-teori yang terbaru dan akurat, sehingga dapat memberikan manfaat yang luas bagi peningkatan kinerja karyawan. Dan semoga hasil dari penelitian ini dapat menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Cetakan ke-2. Malang: UIN-Maliki Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candrasari, Gading Kartika. 2017. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Yogyakarta: skripsi FEBI UIN Sunan Kalijaga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia= Human Resource Management*. Jakarta: Salemba.
- Fitriani, Yesi. 2017. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat. Jakarta: skripsi FEB UIN Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. Dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Internasional Edision. Edisi ke-8. PrenHall. USA.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmawati, Nur. 2018. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada kader TB-HIV. Semarang: INTUISI 10 (1) (2018), Jurnal Psikologi Ilmiah, DOAJ: 2541-2965.

<http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>. Diakses tanggal 15 Maret 2020. pukul 13.20 WIB.

<https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/6776>. diakses tanggal 17 April 2020. pukul 10.25 WIB.

<https://www.ojk.go.id/id/data-dan-statistik/laporan-triwulanan/Default.aspx>. Diakses tanggal 20 Maret 2020. Pukul 09.45 WIB.

I Komang, Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jati, S Pantja dan M Khusnaini. 2003. Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan. Jurnal Vol. 5. No.1.

Jeffrey, Ignatius dan Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)*. Internasional Journal of Business and Management Invention, Vol. 6, Issue 7.

- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan ke-4.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. 2012. *Manajemen Pendidikan. Konsep &Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kusumawati, Ajeng Retno . 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI). Jakarta: skripsi fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah.
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, Jurnal OE, Vol. VI, No. 3.
- Machali, Imam. 2016. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Mahpundi, Endang dan Pupung Purnamasari. 2018. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L, danJohn H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salempa Empat.
- Meiprahastuti, Riana. 2014. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Mediun. *Jurnal equilibrium*. Vol. 2. No. 2.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nathania, Catherine. 2016. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Lampung; Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Nawawi, H. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ANDI.

Ritawati, RA. 2015. Peran kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perbankan syariah Palembang. *Jurnal, Finance* Vol. 1. No 1.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veitzal dan Sangala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stepher P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, Rahmila. Mahlia Muis. Nurdjannah Hamid. 2012. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Makassar. *Journal, pasca UNHAS*.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Kadek Ary dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN:2302-8912.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Hanry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi -3*. STIE YKPN. Jakarta Selatan.

Simamora, Hanry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.

Siregar, Shofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto. 2005. *Manajmen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta (ID) : Amus.

Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: Reflika Aditama.

- Suprasetyawati. 2016. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja teller dan customer service PT Bank Panin Tbk Surabaya. E-jurnal manajemen kinerja Vol.2, No 1. E-ISSN:2407-7305.
- Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Jurnal Eprints: UNDIP.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan ke-5). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. 2002. *Mmembudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistik Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunarifah, Usri Nani dan Lilik Kustiani. 2012. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang. Jurnal: Modernisasi, Vol 8, No. 2.