

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KCP SINGKIL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi Syarat - Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

**RINA WATI
NPM : 2001280098
MANAJEMEN BISNIS SYARI'AH**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur pada Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunianya-Nya, sehingga saya sampai pada titik yang diinginkan semoga ilmu yang saya dapatkan dapat bermanfaat bagi semua orang Aamiin.

Karya Ilmiah ini Dipersembahkan pada Keluargaku

Ayahanda Najamuddin Sagala

Ibunda Pelem Angkat

Kakak Mariana Sagala, A.Md. Keb

Abang Mulyadin Sagala

Adik Muchamat Nasir Sagala & Nurul Hasanah Sagala

Tak lekang waktu yang selalu mendoakan kesuksesan dan keberhasialan bagi diriku

MOTO :

*Uang Bisa D dicari, Ilmu Bisa Digali, Tapi
Kesempatan Untuk Mengasih Orangtua Takkan
Terulang Kembali*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rina Wati
Npm : 2001280098
Jenjang Pendidikan : S1 (Sastara Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil”. Merupakan karya asli saya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 03 Mei 2024

Yang Menyatakan,



2001280098

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) KCP SINGKIL**

SKRIPSI

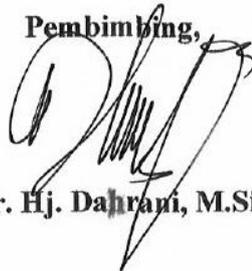
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**Rina Wati
NPM : 2001280098**

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing,



Dr. Hj. Dahrani, M.Si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2024**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 03 Mei 2024

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Rina Wati** yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP SINGKIL"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Hj. Dahrani, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

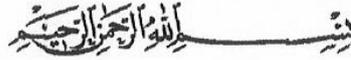
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, M.Si

Nama Mahasiswa : Rina Wati
Npm : 2001280098
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26 Feb 24	Buat daftar pertanyaan pembahasan Variabel-ban. Cari indikator yg benar dga permasalahan dan pmba.		
27 Feb 24	Pada indikator gaya kepemimpinan berikan gaya kepemimpinan Rasulullah saw.		

Medan, 29 Februari 2024



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Dahrani, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, M.Si

Nama Mahasiswa : Rina Wati
Npm : 2001280098
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20 Maret '24	Bab IV dan Etiket penulisan naskah skripsi dan Promosi masalah & Pembahasan dan dan dan penulisan penulisan & menyajikannya penulisan pd.		
22 April '24	Indikator metakognitif Pembahasan masalah pembahasan skripsi dan penulisan		
27 April '24	penulisan penulisan nya		
1 Mei '24	Revisi huruf & kehalusan yg sudah Selesai dan bimbingan.		

Medan, 03 Mei 2024



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Dahrani, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setuju untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **RINA WATI**
NPM : **2001280098**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP SINGKIL**

Medan, 03 Mei 2024

Pembimbing

Dr. Hj. Dahrani, M.Si

**Di Setujui Oleh:
Ketua Program Studi**

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : RINA WATI
NPM : 2001280098
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP SINGKIL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 03 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Hj. Dahrani, M.Si

Di Setujui Oleh:
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini di susun oleh :

Nama Mahasiswa : Rina Wati
NPM : 2001280098
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI)
KCP Singkil

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 30/05/2024

Pembimbing

Dr. Hj. Dahrani, M.Si

DISETUJUI OLEH :
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Rina Wati
NPM : 2001280098
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 30/05/2024
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Nur Rahma Amini, M.Ag
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA
Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Percaya

PEDOMAN TRASLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMADAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPOBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th.1987

Nomor : 0543Bju/1987

Transliterasi dimaksud sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab, yang dalam tilisan arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian diambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
س	Sa	S	Es (dengan titik diatas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zai	Z	Zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zal	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	„	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-	Fathah	A	A
ـَ	Kasrah	I	I
ـِ ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـِـي	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
ـِـو	Fathah dan Waw	Au	A dan U

Contoh:

- Kataba : كَتَبَ

- Fa"ala : فَعَمَ

- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fathah dan Alif atau Kasrah	Ā	A dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و وْ	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- Qala : قَم
- ramā : سَو
- qāla : قَمْ

d. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

- 1). Ta marbutah hidup Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya (t).
- 2). Ta marbutah mati Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).
- 3). Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- raḍāḥ al-aṭfāl
- - raḍāṭul aṭfāl: رَضَاتُ دُنَا وَنُّرُؤْه :
- al-munawwarah al-Madīnah
- ṭalḥāḥ: طَلْحَح

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Contoh :

- rabbanā : رَبَّانَا
- nazzala : نَزَّلَا
- al-birr : نَبِيْرًا
- al-hajj : نَحْنًا
- nu‘īma : نِعْمًا

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *Syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf Syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (1) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata samping.

Contoh :

- ar-rajulu: رَجُلًا
- as-sayyidatu: سَيِّدًا
- asy-syamsu: شَمْسًا
- al-qalamu: قَلَمًا
- al-jalalu: جَلَالًا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. contoh :

- ta'khuzūna: ذَا خَزْوٌ
- an-nau': أَوْء
- syai'un: شَيْءٌ
- inna: ا
- umirtu: اِيْشِخ
- akala: اَكَم

h. Penulisan

Kata Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi‘alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur‘anu - SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur‘anu
- Walaqadra‘ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-,alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan

kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an - Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in „alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Rina Wati, 2001280098, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling sebanyak 30 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil dari uji t (persial) yaitu nilai $t_{hitung} = 3.241 > t_{tabel} 2.0481$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil dari uji t (persial) yaitu nilai $t_{hitung} = 0,787 < t_{tabel} 2.0481$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < =0,05$. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji F dimana $F_{hitung} 11.400 > F_{tabel} 4.210$ dengan probabilitas sig $0.000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square adalah 0,458 atau 45,8%. Hal ini menunjukkan sekitar 45,8% variabel (Y) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

Rina Wati, 2001280098, The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Work Motivation at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil.

This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Work Motivation at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. The method used is a quantitative approach with sampling conducted using the saturation or total sampling technique involving 30 respondents who are all employees of PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. The data source utilized in this research is primary data collected through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis techniques in this study include data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing conducted using SPSS software version 24. The results of this study indicate that leadership style partially affects employee work motivation, with the t-test result (partial) being $t\text{-calculated} = 3.241 > t\text{-table } 2.0481$ with a significance level of $0.003 < 0.05$. Compensation, on the other hand, does not partially affect employee work motivation, with the t-test result (partial) being $t\text{-calculated} = 0.787 < t\text{-table } 2.0481$ with a significance level of $0.000 < =0.05$. Meanwhile, both leadership style and compensation variables simultaneously have a significant influence on employee work motivation. This is evidenced by the results of the F-test, where $F\text{-calculated } 11.400 > F\text{-table } 4.210$ with a significance probability of $0.000 < 0.05$. Based on the coefficient of determination test results, R-Square is 0.458 or 45.8%. This indicates that approximately 45.8% of the variation in employee work motivation (Y) is influenced by the variables of leadership style (X1) and compensation (X2), while the remaining 54.2% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Work Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga tercurahkan atas tauladan umat akhir zaman, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini diajukan dengan judul ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil"***

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan serta penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Ayah dan Ibu tercinta yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan penuh dan kasih sayangnya, dan beriring doa yang senantiasa mengiringi langkah kaki ini serta memberikan motivasi, moral dan materi.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Zailani S.Pd.I, M.A selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dr. Hj. Dahrani, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
11. Seluruh Staf Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
12. Keluarga besar PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu penulis untuk melengkapi skripsi ini.
13. Kepada Uning, Ogek, Kakak dan Adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
14. Kepada Jecky Man yang telah membantu dan memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

15. Kepada sahabat seperjuangan kelas B1 angkatan 2020 terkhusus untuk Alfi Purnama Sari, Mawar Putri dan Jamalia Permata Sari yang selalu bersama-sama dalam menyelesaikan studi ini.
16. Kepada teman-teman PMM3 Universitas Muhammadiyah Makassar yang selalu memberikan semangat kepada penulis sewaktu melakukan bimbingan secara online maupun setelah kembali ke kota masing-masing.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan rekan mahasiswa dan para pembacanya. Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Walaikumu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 03 Mei 2024

Penulis

Rina Wati
2001280098

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Gaya Kepemimpinan	9
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
b. Teori-teori Gaya Kepemimpinan	12
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	14
d. Indikatori Gaya Kepemimpinan.....	16
2. Kompensasi	19
a. Pengertian Kompensasi	19
b. Faktor-faktor Kompensasi	21
c. Jenis-jenis Kompenasi.....	22
d. Indikator Kompenasi	23
3. Motivasi Kerja Karyawan.....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	26
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja Karyawan.....	27
d. Indikator Motivasi Kerja Karyawan.....	28

B. Penelitian Yang Relevan	29
C. Kerangka Berpikir	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrument Penelitian.....	42
G. Uji Prasyarat.....	42
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Institusi.....	47
B. Deskripsi Karakteristik Responden	52
C. Hasil Penelitian	53
D. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	29
Table 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	37
Tabel 3.2 Skala Model Likert.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan UsiaTabel.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tebel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan).....	54
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi)	55
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan).....	56
Table 4.8 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	58
Table 4.9 Uji Validitas Kompensasi (X2).....	58
Table 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	59
Table 4.11 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)	60
Table 4.12 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)	60
Table 4.13 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.14 Uji Normalitas	61
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.16 Uji Persial (Uji t)	64
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.19 Regresi Linear Berganda	67

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BSI KCP Singkil.....	49
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnis harus dapat mem-berdayakan semua sumber daya yang ada, sehingga dapat menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal finansial, tenaga kerja manusia, dan mesin. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan dan komponen untuk keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Karena manusia adalah makhluk dengan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Faktor-faktor tersebut yang akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan kesetiaan, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Oleh karena itu, hal ini memerlukan perhatian khusus.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison et al., 2018). Manajemen sumber daya manusia melibatkan rangkaian proses dalam mengatasi dan menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan staf, karyawan, manajer, dan pekerja lainnya di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Hasanah et al., 2023)

Baik organisasi maupun kelompok bergantung pada kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan bersama, anggota organisasi harus mengembangkan rasa solidaritas dengan mengikuti pengendalian yang diberikan oleh pemimpin mereka. Dengan pengendalian ini, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan, dan lain-lain digabungkan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian, perbedaan individu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan di dalam setiap organisasi.

Seorang pemimpin adalah seseorang di antara banyak orang lain, yang masing-masing memiliki kepribadian mereka sendiri. Dalam situasi seperti itu, orang yang bertanggung jawab harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadian mereka sendiri. Setiap perusahaan harus lebih responsif terhadap perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif agar dapat bertahan dan berkembang. Perubahan individu diperlukan untuk mendukung perubahan organisasi. Sangat sulit untuk menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini. Karena mereka adalah panutan dalam organisasi, perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas, yaitu dari pemimpin. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang reformis yang mampu menggerakkan perubahan dalam organisasi.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan mengerjakan sendiri di antara orang-orang yang dipimpin dalam upaya mereka untuk mencapai ridho Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Kepemimpinan Islam dibangun berdasarkan prinsip pertengahan, moderat. tidak memberikan kekuasaan yang otoriter atau kebebasan yang tanpa nilai. Ia bukan jenis demokrasi yang dapat bertahan sepanjang sejarah dan mengalami evolusi.

Kepemimpinan sebagai “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi”. Maka kepemimpinan itu merupakan daya atau energi yang dimiliki oleh seseorang untuk mendorong orang lain. Energi itu tidak semata-mata fisik tetapi juga pendidikan ataupun kharismatik. Namun demikian, perlu diberi catatan khusus bahwa kepemimpinan itu akan berjalan, jika dalam organisasi itu ada interaksi antara pemimpin/manajer dan bawahan mereka. (Fachrurozi, 2022).

Menerapkan gaya kepemimpinan tertentu yang mempengaruhi kinerja bawahannya sangat penting untuk kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penerapan kedisiplin untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan

dan standar sosial yang berlaku menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan meningkatkan motivasi untuk bekerja, semangat untuk bekerja, dan tujuan organisasi.

Salah satu tanggung jawab perusahaan untuk mempekerjakan karyawannya adalah memberikan kompensasi kepada mereka. Bagi karyawan, memberikan kompensasi merupakan hak, karena jika karyawan puas dengan kompensasi yang mereka terima, ini akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Karyawan sering malas bekerja karena kompensasi yang mereka terima tidak memuaskan.

Untuk mewujudkan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan para karyawan, semangat kerja karyawan juga harus didorong secara konsisten. Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan, sedangkan karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil dan bijaksana bagi karyawan, karena sistem kompensasi yang adil akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dapat berupa gaji atas kontribusi karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berujung pada kinerja karyawan yang optimal.

Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, maka karyawan khususnya tenaga pemasar dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi merupakan faktor yang penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Yanuar Pradita, 2017)

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki karyawan yang berbakat, akan sulit untuk mencapai hasil kinerja yang optimal jika mereka tidak dapat mengembangkan potensi mereka dengan baik. Motivasi didefinisikan sebagai ketika upaya dan tekad yang kuat difokuskan pada pencapaian tujuan atau hasil tertentu. Produksi, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya dapat menjadi hasil yang dimaksud.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan sangat penting karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan untuk diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang baik. Namun, karyawan memiliki produktifitas kerja yang berbeda, yang berarti bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan diperlukan untuk menciptakan keadaan yang baik, dan sebaliknya, kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan hasil yang buruk.

Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh karyawan dalam periode waktu tertentu di dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu tersebut dalam usaha mencapai tujuan organisasi. (Hayati & Fitria, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin.

Bank Syariah Indonesia (BSI) berdiri pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger ketiga bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021. BSI hadir dengan misi menjadi bangga bagi

umat sebagai bank syariah, yang diinginkan untuk menjadi dorongan baru dalam membangun ekonomi negara dan memberikan manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Keberadaan BSI juga mencerminkan citra perbankan syariah di Indonesia yang modern, inklusif, dan memberikan manfaat bagi seluruh makhluk (Rahmatan Lil 'Aalamiin). Selama beberapa tahun terakhir, pertumbuhan dan perkembangan BSI terus berlanjut. Mereka telah mengenalkan sejumlah produk dan layanan perbankan syariah yang inovatif, berupaya memenuhi kebutuhan keuangan masyarakat Indonesia yang semakin memahami prinsip-prinsip syariah dan memperluas jaringan cabang. Salah satu cabang BSI adalah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil yang terletak di Jl. T. R. Angkasah No. 77 A/B, Lae Butar-Rimo, Kab. Aceh Singkil, Aceh.

Pada Perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada seluruh karyawannya dinilai belum dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan secara optimal dimana atasan di nilai kurang memberikan dampak positif terhadap para bawahannya, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya pengarahan serta perhatian dari atasan. Menurut Thoha dalam (Endrekson, 2023) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Selain itu, terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Jika karyawan terus merasa kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dibandingkan dengan kebutuhan mereka yang semakin meningkat, atasan harus lebih bijak untuk mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan seringkali pembagian kompensasi tertunda. Dari hal tersebut yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, menyebabkan motivasi kerja karyawan semakin menurun ditandai dengan kualitas pelayanan karyawan kepada para nasabah. Hal ini tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya perhatian dan komunikasi dari seorang pemimpin terhadap bawahan sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memadai sehingga produktivitas karyawan menurun
3. Rendahnya motivasi kerja yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan maupun wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya dan membantu melengkapi literatur. Selain itu juga diharapkan sebagai pengambilan kebijakan manajemen perusahaan mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk membuat penyusunan dan pemahaman penelitian ini lebih mudah, penulis membaginya menjadi beberapa bab. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran mengenai penelitian ini sehingga penulis atau pembaca dapat dengan mudah memahami arah pembahasan penelitian ini. Pada bab ini berisikan latar belakang sebagai landasan garis besar dalam penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan Teknik penarikan sampel, variable penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data dan interpretasi hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Pada bagian akhir penulisan ini terdiri dari daftar Pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam al-Qur'an, istilah Khalifah, Imam atau Imamah, Ulul "Amri, Wali, dan Malik menjelaskan konsep kepemimpinan atau leadership. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang jelas dan terarah. Kepemimpinan adalah jenis dominasi yang didasarkan pada keahlian pribadi dan kemampuan untuk mendorong atau mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu. Menurut Moejiono dalam (Mahyudin, 2022) dalam teori kepribadian, kepemimpinan pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh satu arah karena seorang pemimpin dapat memiliki sifat yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan adalah amanah dan tanggung jawab yang dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT, selain kepada anggota-anggota yang dipimpinnya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Mu'minun ayat 8-11 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝ ٨ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ
يُحَافِظُونَ ۝ ٩ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ۝ ١٠ الَّذِينَ يَرِثُونَ
الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ۝ ١١

("Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi,

(yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya”).

Menurut perspektif Islam, Nawawi dalam (Mahyudin, 2022) membagi makna kepemimpinan menjadi dua bagian: pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Menurut pengertian spiritual Islam, kepemimpinan adalah kemampuan untuk melaksanakan perintah Allah SWT dan meninggalkan larangan-Nya, baik secara kolektif maupun individu. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan untuk melaksanakan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan kepada Nabi Muhammad SAW. Sedangkan menurut pengertian empiris, kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat dalam upaya mewujudkan kebersamaan (sosialitas).

Dalam kepemimpinan, ada dua belah pihak: pihak pertama disebut pemimpin, dan pihak kedua disebut orang-orang yang dipimpin. Jumlah orang yang menjadi pemimpin pasti lebih sedikit daripada jumlah orang yang menjadi dipimpin. Kepemimpinan adalah gejala sosial yang terjadi dalam interaksi antar individu dalam kelompoknya. Ini dapat terjadi dalam kelompok besar dengan banyak anggota atau dalam kelompok kecil dengan jumlah anggota yang lebih kecil. Kepemimpinan sebagai perihal memimpin mencakup kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan memimpin agar orang yang dipimpin dapat mengerjakan tugas sendiri. Selain itu, dijelaskan bahwa kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Dahrani, 2018).

Namun, ada beberapa pengertian menurut para ahli tentang kepemimpinan yang dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman dasar:

- 1) Menurut Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.
- 2) Menurut Siregar (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan.
- 3) Menurut Suwatno (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan mempengaruhi orang lain dalam pencapaian dan antusias. yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi rekan kerja untuk bertindak, berperilaku, dan berkarya dengan cara yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja (A. Afandi & Bahri, 2020).

Dalam kenyataannya, banyak variabel yang mempengaruhi proses kepemimpinan, terutama dinamika atau fakta keorganisasian. Maka dari itu cara seorang pemimpin menerapkan tindakan atau pendekatan kepemimpinannya sangat bergantung pada pola organisasi di sekitarnya. Disebabkan oleh berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, dinamika ini dalam melakukan aktivitas kepemimpinan memiliki dampak yang sangat beragam.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Menurut (Hasibuan, 2016) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cerminan jati diri yang dimiliki oleh atasan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan indikator-indikator yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan agar bawahan terpengaruh dan menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan indikator yang ditunjukkan adalah yang disukai bawahan (Rivai Zainal et al., 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah taktik yang ditunjukkan melalui perilaku dan sikap atasan yang menyugesti bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014) adalah sebagai berikut:

1) Teori Otokratis

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

2) Teori Psikologis

Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah

pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuantujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori Sosiologis

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usahausaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka.

4) Teori *Supportif*

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usahausaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

5) Teori *Laissez Faire*

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Approach ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak

pimpinan. Kelompok-kelompok “*laissez faire*” membentuk pemimpin informal.

6) Teori Kelakuan

Pribadi Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin melakukan Tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7) Teori Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreativitas, partisipasi sosial.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan dan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memandu, memotivasi, dan manage tim atau organisasi. Dalam pandangan islam seorang pemimpin seharusnya memiliki empat karakteristik yang akan menghasilkan organisasi yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kejujuran (Shidq), yang berarti bertindak dan berbicara dengan jujur, benar, dan sungguh-sungguh, serta berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Tanpa karakteristik ini, banyak pemimpin yang gagal menjalankan tugasnya, bahkan ada yang menyalahgunakan waktu dan sumber daya negara secara sembarangan.
- 2) Amanah, yang berarti pemimpin harus dapat dipercaya untuk menyelesaikan setiap tugas yang diembankan kepadanya, dan teguh dalam segala urusannya.

- 3) Kecerdasan (Fathanah), yang menuntut pemimpin untuk cerdas dalam mengambil keputusan, peka terhadap perubahan situasi dan kondisi yang dapat muncul kapan saja, serta mampu mengatur emosinya dengan baik.
- 4) Keterbukaan (Tabligh), yang mengharuskan pemimpin untuk melaporkan semua informasi kepada masyarakat dengan jujur dan tepat.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut (Busro, 2018), antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Militeristis Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.
- 3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.
- 4) Gaya Kepemimpinan Karismatis Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pengambilan keputusan/kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan Keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Ajaran Islam selalu mengikuti pola yang teratur, memiliki langkah-langkah yang sistematis dalam setiap aspeknya. Demikian juga dalam kepemimpinan, salah satu nilai atau pandangan yang penting adalah memulai dengan introspeksi diri (ibda' binafsik). Setiap tindakan atau gerakan yang dilakukan oleh seorang Muslim dimulai dengan usaha untuk memperbaiki diri sendiri (ibda' binafsik), yang kemudian secara alami akan memengaruhi orang lain seperti daya tarik magnet. Sikap-sikap kepemimpinan yang diharapkan untuk berkembang di dalam diri seorang Muslim adalah harmonisasi yang kuat antara iman dan amal, antara niat dan realitas yang pada akhirnya menciptakan sebuah contoh yang baik (uswatun hasanah). Menurut (Mahyudin, 2022) untuk mencapai kepemimpinan yang efektif sebagai individu yang beriman, diperlukan penampilan sikap dan perilaku berikut:

1) Khilafah (khalifah) adalah seseorang yang hadir di depan sebagai teladan, dan kadang-kadang berada di belakang untuk memberikan dorongan dan mengikuti arahan yang diinginkan oleh pemimpinnya,

selama itu sesuai dengan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Pada saat yang tepat, dia harus siap untuk digantikan dan membantu mencari penggantinya. Seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu melakukan kaderisasi terhadap anggotanya atau orang lain, sebagai calon pengganti saat dirinya tidak lagi dapat memimpin.

- 2) Imamah (imam) adalah seseorang yang menjadi contoh bagi anggota-anggotanya, memiliki tujuan dan arah yang jelas untuk organisasi yang dipimpinnya. Dalam konteks imamah, Rasulullah pernah menyebutkan tujuh kelompok yang akan dilindungi oleh Allah SWT, yaitu: a) Pemimpin yang adil, b) Pemuda yang mengabdikan diri kepada Allah SWT, c) Orang yang bersemangat dengan masjid, d) Pasangan yang saling mencintai karena Allah SWT, e) Orang yang menolak melakukan dosa karena takut kepada Allah SWT, f) Orang yang bersedekah tanpa diketahui, dan g) Orang yang berdzikir kepada Allah SWT secara pribadi hingga menangis menyesali dosanya.
- 3) Ulul Amri adalah seseorang yang ditunjuk untuk mengemban tanggung jawab dalam suatu urusan (amanah), sehingga mampu mengelola suatu organisasi dengan baik.

Allah menjelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa' ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benarbenar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Ayat tersebut menguraikan bahwa Allah memerintahkan kepada orang yang beriman untuk patuh kepada-Nya, Rasul-Nya, dan juga ulil amri di antara mereka. Jika terjadi perbedaan pendapat mengenai suatu masalah, hendaklah itu dikembalikan kepada Allah (Al Quran) dan Rasul-Nya (sunnah), asalkan benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Tindakan seperti itu lebih baik dan lebih diinginkan akibatnya.

- 4) Ri'ayah (Ro'in), yaitu pemimpin (ro'in) itu harus mempunyai sifat pengembala (mengayomi) para anggotanya dan memelihara secara baik kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya. Dalam kaitannya dengan ro'in, Rosulullah SAW pernah mengatakan bahwa *"setiap kalian adalah ro'in (pengembala, pemimpin), dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung-jawaban atas kepemimpinannya* (H.R. Al-Bukhari).

Menurut (Kartono, 2016) terdapat enam indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Dalam situasi tertentu, pemimpin harus dapat membuat keputusan tentang tindakan dan pernyataan yang paling sesuai.
- 2) Kemampuan memotivasi. Kemampuan untuk memotivasi seseorang adalah kemampuan untuk mendorong mereka untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.
- 3) Kemampuan komunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menyampaikan ide, instruksi, dan pesan dari dalam diri sendiri kepada orang lain baik secara lisan maupun tertulis dikenal sebagai kemampuan komunikasi. Tujuan dari kemampuan komunikasi adalah untuk membuat orang lain memahami apa yang telah disampaikan.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Mengendalikan bawahan adalah ketika seorang atasan atau pemimpin membuat bawahannya untuk mengikuti arahan yang diberikannya sesuai dengan posisinya.

- 5) Tanggung jawab. Pemimpin harus bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap bawahannya dan dirinya sendiri.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional. Setiap manusia memiliki emosi dari dalam diri, namun emosi dapat dikendalikan oleh diri sendiri. seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengendalikan emosi yang dapat mempengaruhi tindakan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai cara, tergantung pada kebijakan perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Azhar et al., 2020)

Kompensasi merupakan segala bentuk upah yang berhak diterima oleh setiap karyawan karena seorang karyawan telah memberikan kontribusinya dalam pekerjaan yang dijalankannya dengan tujuan keberhasilan dan perkembangan Perusahaan (Damayanti & Ismayanti, 2020). Kompensasi harus diketahui dan disepakati di awal sebelum seorang karyawan menjalankan tugas dalam pekerjaan, sehingga seorang karyawan mengetahui secara pasti jumlah maupun nilai yang akan diterima setelah ia menunaikan kewajibannya dalam Perusahaan (Rasyid & Tanjung, 2020). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai hadiah moneter yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya dan nilainya telah disepakati sebelum orang yang melakukan kewajiban kerja. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat

berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cabang ilmu manajemen yang menekankan pengelolaan peran sumber daya manusia dalam operasi organisasi. Berbeda dengan manajemen personalia, Manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan sebagai aset utama organisasi yang perlu dikelola dengan cermat (Zafira & Dahrani, 2023). Salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen SDI adalah kompensasi, yang merupakan salah satu elemen yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus-kasus yang terjadi di tempat kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang berkaitan, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Pada dasarnya, kompensasi adalah hasil dari pekerja menjual tenaga kerja mereka kepada perusahaan. Namun, ini juga berarti bahwa karyawan telah memberikan segala kemampuan mereka untuk perusahaan. Karena itu, perusahaan harus menghargai kerja mereka dengan memberikan kompensasi yang setimpal.

Islam mengajarkan bahwa jumlah gaji (upah) harus mencukupi cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan (terutama dengan mempertimbangkan standar/biaya hidup yang berlaku). Jumlah hadiah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi dalam memberi penghargaan pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja tersebut. Selain itu Perusahaan juga harus segera memberikan gaji setelah pekerjaan diselesaikan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi (saw) yang mengatakan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Dengan demikian, pemberi kerja seharusnya mengekang diri agar tidak menunda pembayaran kepada karyawan, mengingat bahwa karyawan mungkin membutuhkan dana untuk kebutuhan pribadi atau keluarganya. Meskipun begitu, dalam konteks administrasi Islam, kompensasi sejatinya tidak hanya terbatas pada aspek moneter atau materialistik, melainkan lebih penting lagi adalah keridhaan Allah SWT dan janji surga sebagai bentuk pahala berharga yang menjadi motivasi bagi umat Islam untuk berjuang dan bekerja keras (Norman & Supriyatna, 2021).

b. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016), factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Apabila jumlah pencari kerja melebihi jumlah lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi cenderung menjadi rendah.
- 2) Kemampuan dan ketersediaan Perusahaan. Jika kemampuan dan kesiapan finansial meningkat, tingkat kompensasi juga akan meningkat.
- 3) Serikat buruh. Keberlanjutan dan kekuatan serikat buruh memiliki dampak langsung pada besarnya tingkat kompensasi yang diterima.
- 4) Tingkat kompensasi akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- 5) Pemerintah, melalui undang-undang dan keputusan presiden, menetapkan batas upah atau gaji minimum untuk melindungi masyarakat dari praktik sewenang-wenang perusahaan.
- 6) Biaya hidup. Tingkat kompensasi cenderung meningkat di daerah dengan biaya hidup yang tinggi.
- 7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki posisi jabatan lebih tinggi diorganisasi umumnya menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar, sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar yang mereka emban.

- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi karyawan akan berdampak positif pada besarnya gaji atau kompensasi yang diterima, mengingat tingkat keterampilan dan kecakapan yang lebih tinggi.
- 9) Kondisi perekonomian nasional. Kondisi perekonomian nasional yang maju cenderung mendukung peningkatan tingkat kompensasi, khususnya ketika mendekati kondisi full employment.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Jenis dan tingkat risiko pekerjaan juga memainkan peran dalam menentukan besarnya kompensasi, dengan pekerjaan yang sulit dan berisiko cenderung memiliki tingkat kompensasi yang lebih tinggi.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung berupa:
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Upah adalah balas jasa yang diyarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
 - c) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
 Kompensasi tidak langsung berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam (Trisnaning et al., 2022) indikator kompensasi dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut:

1) Gaya hidup.

Setiap lokasi perusahaan memiliki tingkat biaya hidup yang berbeda. Oleh karena itu setiap kompensasi harus disesuaikan dengan biaya hidup di setiap lokasi perusahaan.

2) Produktivitas

Produktivitas yang mampu dicapai oleh karyawan harus diberi imbalan yang senilai dengan hal tersebut.

3) Skala upah yang berlaku

Skala upah dibentuk agar kompensasi dapat disalurkan dengan adil kepada karyawan. Oleh karena itu perusahaan bisa menggunakan skala upah yang berlaku sebagai acuan pemberian kompensasi pada perusahaan.

4) Kemampuan membayar

Kemampuan membayar perusahaan harus layak sesuai standar yang berlaku. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi dengan layak sesuai ketentuan umum kompensasi maka perusahaan tersebut dinilai tidak layak.

3. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian motivasi kerja karyawan

Motivasi adalah energi internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan mereka. Ini merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku individu, mendorong mereka untuk terlibat dalam kegiatan tertentu, dan mempertahankan upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi melibatkan berbagai aspek psikologis, sosial, dan biologis.

Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan

menurut (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori Motivasi menurut (Sinambela, 2017) menyebutkan hierarki kebutuhan manusia. Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuat.

Menurut (Hartatik, 2018) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal.

Jadi, dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan adalah faktor atau rangasangan yang mendorong seseorang

untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan dan kinerja yang baik di tempat kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, dalam konteks Islam, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup semata, tetapi juga dianggap sebagai suatu kewajiban beribadah kepada Allah setelah menjalankan ibadah fardhu yang lain. Bekerja untuk mencari nafkah dianggap sebagai suatu hal yang istimewa menurut pandangan Islam.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah Ayat 9 yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ

“Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan beramal shalih, (bahwa) mereka akan mendapat ampunan dan pahala yang besar”

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Beberapa elemen penting tercakup dalam konsep bekerja dalam Islam (Umiyarzi, 2021):

- 1) Ibadah dan Niat yang Ikhlas: Dalam ajaran Islam, pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah ketika dilakukan dengan kesungguhan, terutama jika dilakukan dengan niat yang tulus untuk mencari keridhaan Allah. Kesadaran akan niat yang murni, yang menjadikan pekerjaan sebagai cara untuk mendekatkan diri kepada Allah.

- 2) Berbuat Baik dan Adil: Seorang Muslim diajarkan untuk bersikap adil dalam segala aspek hubungan kerja, memperlakukan semua pihak dengan keadilan dan kebaikan, baik rekan kerja, atasan, maupun bawahan.
- 3) Bersedekah dan Beramal: Sebagai seorang pekerja, memberikan sebagian dari hasil kerja untuk membantu sesama atau untuk kegiatan amal merupakan bentuk motivasi yang tinggi.
- 4) Tawakal dan Doa: Motivasi dalam Islam juga melibatkan kepercayaan pada Allah (tawakal) dan berdoa untuk kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang Muslim meyakini bahwa hasil kerja tidak hanya bergantung pada usaha manusia semata, tetapi juga pada kehendak Allah.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan

Menurut (Sutrisno 2019), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri individu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal.

1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup, atau untuk dapat bertahan hidup, mencakup kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi untuk pekerjaan mereka, pekerjaan yang tetap, dan tempat kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk memiliki. Orang mungkin ingin bekerja karena keinginan untuk memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang bekerja karena ingin dihargai dan dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, seperti menerima penghargaan untuk pekerjaan mereka, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, dan perusahaan yang dihormati oleh masyarakat.
- e) Seseorang akan lebih cenderung bekerja karena keinginan untuk menjadi pemimpin, menjadi pemimpin, atau memiliki kekuatan.

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja, yang mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan, dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.
- b) Kompensasi, Salah satu motivasi yang paling penting bagi perusahaan adalah kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik, pengarahan, dan bimbingan memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik tanpa kesalahan.
- d) Jaminan pekerjaan, atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan yang mencakup manfaat seperti pesangon, promosi jabatan, dll.
- e) Status dan tanggung jawab. Ketika seseorang diberi status dan tanggung jawab yang lebih besar, disertai dengan hak yang lebih besar, seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja, terutama seseorang yang telah lama bekerja pada posisi yang stagnan.
- f) Peraturan yang fleksibel. Jika peraturan jelas dan tegas tetapi tetap fleksibel, seseorang akan lebih mudah mematuhiinya sehingga mereka dapat memastikan bahwa pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan mendorong mereka untuk terus melakukannya.

c. Jenis motivasi kerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) bahwa motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi dalam diri

Motivasi dalam diri merujuk pada dorongan atau keinginan yang kuat yang timbul dari dalam diri seseorang. Beberapa contoh dari motivasi internal melibatkan: a) persepsi individu terhadap dirinya sendiri; b) tingkat harga diri; c) harapan pribadi; d) kebutuhan; e) aspirasi.

2) Motivasi luar diri

Motivasi luar diri disebut demikian karena fokus utama individu dalam melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang berada di luar aktivitas tersebut. Beberapa contoh motivasi eksternal mencakup: a) jenis dan sifat pekerjaan; b) kelompok kerja tempat seseorang bergabung; c) kondisi lingkungan kerja; d) tingkat gaji.

d. Indikator motivasi kerja karyawan

Menurut teori Herzberg yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2019), terdapat elemen-elemen yang bertindak sebagai faktor kepuasan atau pendorong motivasi, yang dapat digunakan sebagai indikator motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Prestasi (*Achievement*). Keinginan mencapai prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan seluruh kemampuan dan energi yang dimilikinya agar dapat mencapai hasil kerja optimal.
- 2) Pengakuan (*Recognition*). Pengakuan merujuk pada pemberian apresiasi kepada karyawan dari pihak perusahaan sebagai individu yang berprestasi, yang diberikan sebagai penghargaan atas kemampuan dan pencapaian mereka, sehingga terjadi peningkatan status individu.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*). Untuk mencapai hasil karya yang baik, dibutuhkan individu yang memiliki keterampilan yang sesuai. Hal ini mengindikasikan perlunya program seleksi yang cermat dalam merekrut karyawan sesuai dengan kemampuan mereka.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab melibatkan keterlibatan individu dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk kemampuan dan kedisiplinan diri dalam menyelesaikan tugasnya.
- 5) Kemajuan (*Advancement*). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu memberikan pelatihan agar karyawan terus

berinisiatif untuk meningkatkan pemahaman mereka dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

- 6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*). Pengembangan merujuk pada upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan representasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Tujuan dari penelitian relevan adalah untuk mengidentifikasi perbedaan dan kesamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam konteks ini, peneliti menemukan enam penelitian yang relevan, yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul	Metode penelitian	Hasil
1	Muhammad Ainur Rokan / 2022	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Altruism Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Tbk	Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif.	Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap altruism pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Pasuruan Sudirman 1. Pada variabel independen kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak namun H1

				diterima. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap altruism. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap altruism.
2	Nana Sofiana, Rachma Indrarini / 2022	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kantor Cabang Bojonegoro	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif.	Hasil penelitian bahwa terkait dengan pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bojonegoro ialah secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan islami dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didapat model regresi $Y = 3,783 + 0,620(X1) + 0,303(X2) + 0,05(e)$ dan memiliki kesimpulan bahwa secara parsial atau simultan kepemimpinan islami dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 72,5%.
3	Siti Indah Purwaning	Pengaruh Kerjasama Tim,	Penelitian ini menggunakan	Penelitian ini bertujuan untuk

	Yuwana / 2022	Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia	pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif,	mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,618 > Ftabel senilai 3,26 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H5 diterima yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Arifin / 2017	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)	Penelitian yang yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Dari pengujian terlihat bahwa variabel Kompensasi terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 0.960 dengan probabilitas sig 0,34 > $\alpha = 0,05$, atau thitung < ttabel yaitu 0,960 < 1.9983. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial tidak

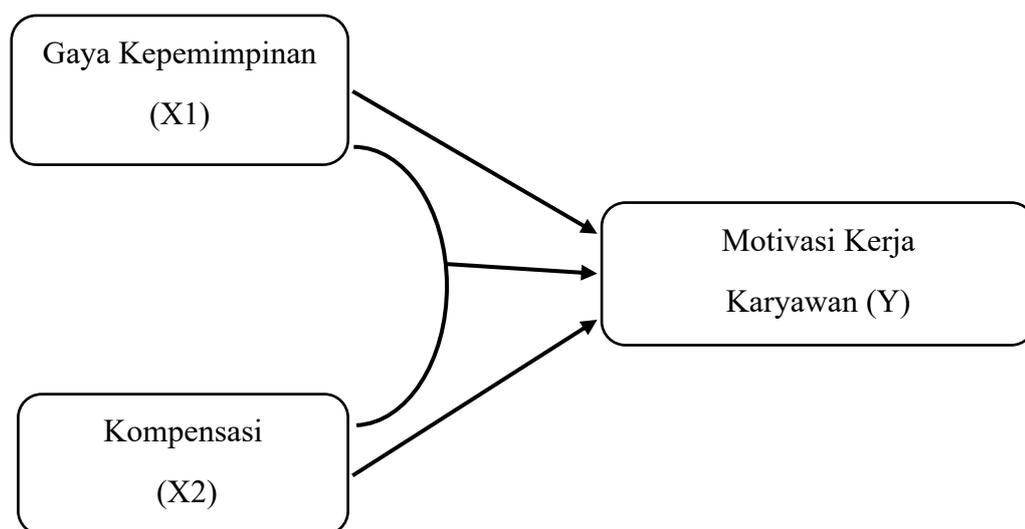
				<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Maka Kompensasi tidak tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dari hasil pengujian secara parsial terlihat bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 2,298 dengan probabilitas sig 0,025 ttabel yaitu $2,298 > 1,9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.</p>
5	Romsa Endrekson / 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan diskriptif kuantitatif. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan	Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari t-tabel ($6,611 > 1,675$) dan Kompensasi (X_2) ($6,461 > 1,675$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh secara

			sekunder.	signifikan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($47,862 > 2,79$) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi.
6	Kusuma Candra Kirana, Abraham Sukma Pradipta / 2021	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK	Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung= $8,156 > ttabel= 1,974$); 2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung= $10,226 > ttabel= 1,974$); 3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung= $13,982 > ttabel= 1,974$); 4) kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAK ($F_{hitung} = 78,393 > F_{tabel} = 2,66$). Ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,9%.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir, atau sering disebut sebagai kerangka berpikir, mengacu pada struktur konseptual atau metode yang digunakan untuk menyusun, memahami, dan mengorganisir informasi. Fungsinya adalah sebagai dasar yang mendukung individu dalam mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi ide, data, atau situasi yang dihadapi. Dengan adanya kerangka pemikir yang benar maka dapat menjelaskan suatu permasalahan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti (Sulhan, 2021). Kerangka pikir ini disusun untuk memberikan gambaran penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Dalam hal ini, sumber daya manusia baik karyawan maupun pegawai Perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Akibatnya, organisasi harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki setiap pekerjanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui bagaimana pemimpin perusahaan memperlakukan karyawannya. Selain itu, perusahaan harus terus memberikan motivasi kepada karyawannya. Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proposisi atau asumsi yang diajukan sebagai landasan untuk penyelidikan atau penelitian. Pernyataan ini dapat diuji guna mengidentifikasi atau mengeksplorasi keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berperan sebagai fondasi untuk pengujian dan pengumpulan bukti empiris dengan tujuan mendukung atau menolak pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hal tersebut adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

H3: Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan kegiatan penelitian yang bertujuan untuk menyimpulkan hipotesis yang diajukan dengan menganalisis data-data kuantitatif. Data kuantitatif, yang terdiri dari angka-angka, termasuk data time series. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

2. Waktu

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Adapun jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Table 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan															
		Januari				Februari				Maret				Mei			
		2024				2024				2024				2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Pembuatan Skripsi			■	■												
3	Bimbingan Skripsi					■	■										
4	Seminar Skripsi							■	■								
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek atau sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah Sebagian dari populasi atau subjek yang dipilih dan ditetapkan sebagai sumber data informasi pada penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menerapkan teknik sampling jenuh atau total sampling. Teknik sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi tanpa adanya pemilihan acak. Dalam teknik ini, setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas X)

Variabel independen adalah faktor atau karakteristik dalam sebuah penelitian yang dianggap sebagai penyebab atau pengendali yang mungkin memengaruhi atau memprediksi variabel dependen. Adapun variabel independent dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi.

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)

Variabel dependen adalah karakteristik atau hasil yang diukur atau diamati dalam sebuah penelitian, yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen merupakan hasil yang diteliti untuk melihat apakah ada hubungan atau perbedaan yang dapat diatribusikan kepada perubahan pada variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkapkan dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara

praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. (Pakpahan et al., 2021). Variabel yang diselidiki dalam studi ini terbagi menjadi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan.

a. Variabel Independen (X)

1) Gaya Kepemimpinan

Dalam al-Qur'an, istilah Khalifah, Imam atau Imamah, Ulul "Amri, Wali, dan Malik menjelaskan konsep kepemimpinan atau leadership. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang jelas dan terarah. Kepemimpinan adalah jenis dominasi yang didasarkan pada keahlian pribadi dan kemampuan untuk mendorong atau mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu. Menurut Moejiono dalam (Mahyudin, 2022) dalam teori kepribadian, kepemimpinan pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh satu arah karena seorang pemimpin dapat memiliki sifat yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Adapun indikator dalam gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut:

- a) Khilafah (Ihalifah)
- b) Imamah (Imam)
- c) Ulul Amri
- d) Ri'ayah (Ro'in),

2) Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai hadiah moneter yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya dan nilainya

telah disepakati sebelum orang yang melakukan kewajiban kerja. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, 2017)

Islam mengajarkan bahwa jumlah gaji (upah) harus mencukupi cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan (terutama dengan mempertimbangkan standar/biaya hidup yang berlaku). Jumlah hadiah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi dalam memberi penghargaan pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja tersebut. Selain itu Perusahaan juga harus segera memberikan gaji setelah pekerjaan diselesaikan oleh karyawan.

Menurut Notoatmodjo dalam (Trisnaning et al., 2022) indikator kompensasi dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut:

- a) Gaya hidup.
- b) Produktivitas
- c) Skala upah yang berlaku
- d) Kemampuan membayar

b. Variabel Dependen (Y)

1) Motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja karyawan adalah faktor atau rangasangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan dan kinerja yang baik di tempat kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian,

dalam konteks Islam, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup semata, tetapi juga dianggap sebagai suatu kewajiban beribadah kepada Allah setelah menjalankan ibadah fardhu yang lain. Bekerja untuk mencari nafkah dianggap sebagai suatu hal yang istimewa menurut pandangan Islam.

Menurut teori Herzberg yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2019), terdapat elemen-elemen yang bertindak sebagai faktor kepuasan atau pendorong motivasi, yang dapat digunakan sebagai indikator motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Kemajuan (*Advancement*)
- f) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta dari sumber-sumber tertentu. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam konteks lingkungan yang sedang aktif, melibatkan perhatian terhadap berbagai aktivitas objek dengan menggunakan indera. Tujuannya untuk mencari informasi tentang kegiatan yang berlangsung untuk mengetahui permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuesioner sangat sesuai ketika melibatkan sejumlah responden yang besar

dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam konteks penelitian ini, penulis memilih metode pengukuran menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat persetujuan, pendapat, atau respons terhadap pernyataan atau pertanyaan tertentu. Skala Likert ini dimanfaatkan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu.

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

F. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Instrument penelitian ini adalah kuesioner yaitu serangkaian pertanyaan yang telah dijawab oleh responden.

G. Uji Prasyarat

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dalam riset dilakukan untuk mengevaluasi apakah model estimasi memenuhi standar ekonometrika dan untuk menilai kecocokan model regresi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa jenis uji asumsi klasik, termasuk:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, juga dikenal sebagai uji kesesuaian model (*Goodness of Fit (GOF)*), bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang diajukan sesuai dengan data. Dalam konteks regresi linier,

asumsi ini tercermin melalui distribusi normal dari nilai kesalahan. Model regresi yang efektif adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga pengujian statistik dapat dilakukan dengan layak. Keputusan dapat dibuat berdasarkan probabilitas, di mana jika probabilitas $> 0,05$, distribusi model regresi dianggap normal. Sebaliknya, jika probabilitas $< 0,05$, distribusi model regresi dianggap tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Jika terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas dalam model regresi, maka model tersebut dianggap mengandung gejala multikolinearitas. Penilaian terhadap gejala ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10.00 dan nilai Tolerance > 0.1 , maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10.00 dan nilai Tolerance < 0.1 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidakseragaman *variance* dari residual antar penelitian. Uji untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan uji rank Spearman, yang mengkorelasikan variabel independen dengan nilai absolut dari residual (kesalahan). Untuk mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas, langkah awalnya adalah membuat persamaan regresi dengan asumsi bahwa tidak ada heteroskedastisitas, kemudian menentukan nilai absolut residual. Selanjutnya, nilai absolut residual dijadikan variabel dependen dalam regresi, dan dilakukan regresi terhadap variabel independen. Jika koefisien korelasi antara variabel independen dan nilai absolut dari residual signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas (yaitu, variasi dari residual tidak seragam).

H. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menilai dampak gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diterapkan dengan menggunakan rumus:

$$KK = a + b_1 IK + b_2 LK + e$$

Keterangan:

KK = Variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan

IK = Variabel bebas (gaya kepemimpinan)

LK = Variabel bebas (kompensasi)

e = Error

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan. Validitas juga merupakan suatu instrument penelitian yang dianggap dapat menghasilkan data yang valid, apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *rhitung* dan *rtable* untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini “n” adalah jumlah sampel. Jika *rhitung* lebih besar dari *rtable* dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b) Reabilitas

Reabilitas merupakan instrument yang bila digunakan berulang kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh bagian pertanyaan yang terdapat dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas yaitu sebagai berikut: Jika nilainya Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). Kriteria pengujian penelitian hipotesis adalah jika signifikan $< 0,05$ H_0 diterima, berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji koefisien determinasi R – Square (R^2)

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai dari koefisien determinan. Jika koefisien determinan nilainya 0 maka tidak ada keterikatan antara variabel bebas dan variabel terkait, sebaliknya jika koefisien determinan bernilai 1 maka ada keterikatan antara variabel bebas dan variabel terkait.

c) Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimaksudkan dalam regresi secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji. Uji ini dilakukan dengan cara: 1) Jika F

hitung $< F$ tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Jika F hitung $> F$ tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap dependen. Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap dependen. Sedangkan jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel independent secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Beridirinya Bank Syariah Indonesia

Sebagai Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri. Visi dan Misi Perusahaan

2. Visi dan Misi Perusahaan

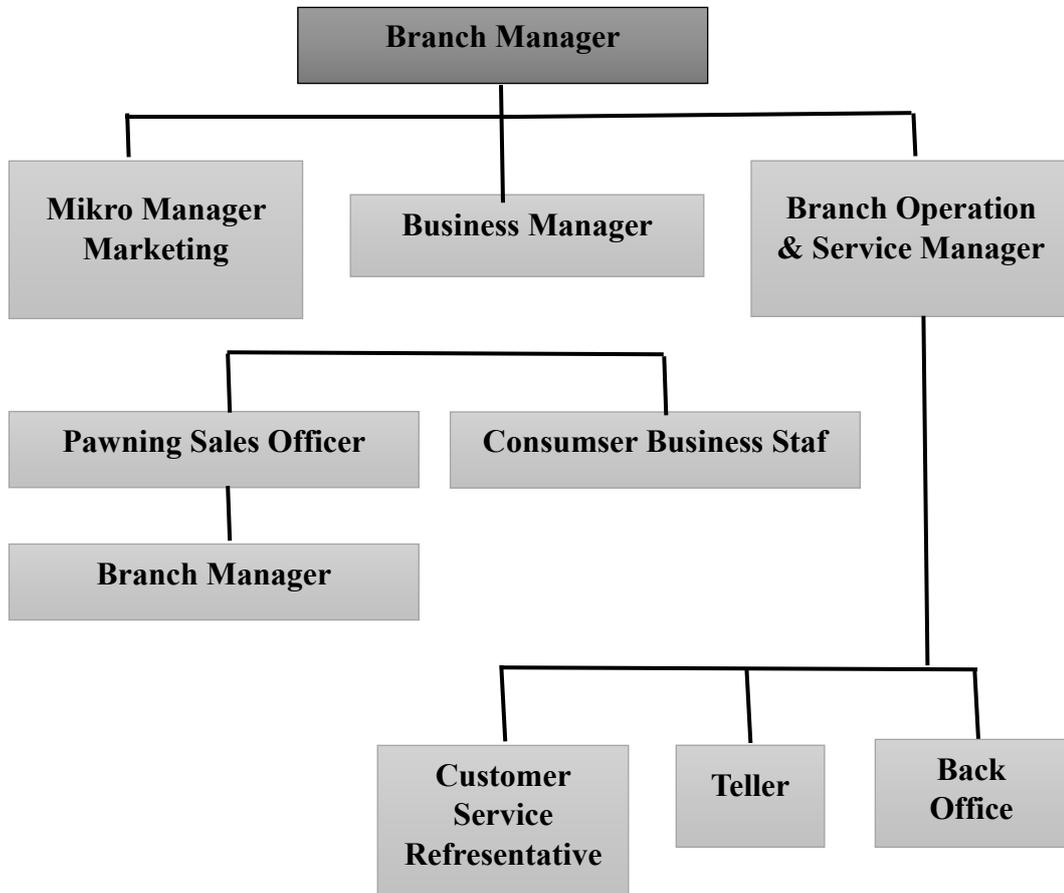
a. Visi

Menjadi *Top 10 Global Islamic Bank*

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Singkil



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Berikut adalah tugas-tugas dari pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Singkil:

a. Branch Manager

Peran dan tanggung jawab Branch Manager:

- 1) Melakukan pengawasan dan koordinasi semua kegiatan operasional dikantor cabang.
- 2) Memimpin berjalannya kegiatan pemasaran di kantor cabang.
- 3) Melakukan monitoring pada semua kegiatan operasional dalam lingkup kantor cabang yang dipimpin.

- 4) Memantau apakah prosedur operasional telah dilakukan secara benar oleh setiap karyawan sesuai dengan divisinya masing-masing.
 - 5) Melakukan pengembangan terhadap kegiatan operasional dilingkup kantor cabang yang dipimpinnya.
 - 6) Menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan yang ada di lingkup kantor cabang tersebut, serta melakukan penilaian rutin terhadap kinerja setiap karyawan.
- b. Branch Operation and Service Manager
- 1) Mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh aktivitas operasional.
 - 2) Mengawasi dan memeriksa laporan operasional bank.
 - 3) Mengawasi operasional DPLK.
 - 4) Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional bank.
 - 5) Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sam sekali tidak menguntungkan bank.
 - 6) Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi.
- c. Pawning Sales Officer
- 1) Memberikan pertimbangan kepada nasabah dalam hal mengajukan permohonan gadai.
 - 2) Memastikan adanya keseragaman dalam pelaksanaan penawaran suku bunga gadai, pengajuan pinjaman, pencairan pinjaman dan pembayaran kembali pinjaman kepada nasabah.
 - 3) Memastikan bahwa biaya-biaya yang dikenakan kepada nasabah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 4) Mengecek dan memeriksa kualitas barang gadai yang diberikan oleh nasabah sebelum pencairan pinjaman dilakukan.
 - 5) Memastikan bahwa setiap transaksi pencairan pinjaman dilakukan secara tepat dan akurat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 6) Menyediakan data.

d. Pawning Appraisal

Tugas dari pawning appraisal yaitu sama halnya dengan pawning officer yaitu sebagai peigas gadai, bedanya pawning officer merupakan atasan dari pawning appraisal.

e. Consumer Business Staf

- 1) Melayani pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pelanggan atau konsumen.
- 2) Memberikan informasi yang diinginkan konsumen mengenai suatu produk selengkap mungkin.
- 3) Melakukan penanganan terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh konsumen.
- 4) Membina hubungan baik dengan konsumen.
- 5) Melakukan pencatatan administrasi penjualan disebuah perusahaan.

f. Customer Service Representative

- 1) Menangani masalah pelanggan.
- 2) Memecahkan masalah pelanggan.
- 3) Membuat laporan.
- 4) Mengumpulkan umpan balik pelanggan.
- 5) Menguasai produk dan aspek pendukung lain.

g. Teller

- 1) Memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah
- 2) Melayani transaksi keuangan nasabah
- 3) Memeriksa kas
- 4) Melayani transaksi pembayaran uang kuliah
- 5) Mengimput data transaksi ke computer
- 6) Memberi pelayanan cek uang tunai dan deposit
- 7) Memeriksa data nasabah
- 8) Melakukan identifikasi jika ada kesalahan transaksi

h. Back Office

- 1) Membuat dan mengelola laporan keuangan
- 2) Melakukan pengecekan dan mengontrol invoice dan pemesanan
- 3) Pengurus laporan pemasaran dan penjualan

- 4) Bertanggung jawab terhadap pelaporan pengecekan barang fast moving ataupun yang slow moving.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah bagian populasi dari karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil. Sampel terdiri dari 30 orang dengan berbagai karakteristik seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja di perusahaan tersebut. Detail karakteristik responden akan dijelaskan dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	76,7%
2	Perempuan	7	23,3%
Jumlah		30	100%

Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang (76,7%). Sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 7 orang (23,3%).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	7	23,3%
2	31-40 Tahun	20	66,7%
3	41-50 Tahun	3	10%
4	>50 Tahun	-	-
Jumlah		30	100%

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (66,7%) dan yang berusia 41-50 tahun adalah 3 orang (10%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	3	10%
3	Diploma	7	23,3%
4	Sarjana	20	66,7%
Jumlah		30	100%

Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil memiliki beberapa tingkat Pendidikan, yaitu SMA 3 orang (10%), Diploma 7 orang (23,3%) dan Sarjana 20 orang (66,7%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	1	3,3%
2	1-2 tahun	2	6,7%
3	> 3 tahun	27	90%
Jumlah		30	100%

Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Singkil dengan kelompok terbesar pada masa kerja yaitu > 3 tahun (90%), sedangkan kelompok terkecil pada masa kerja yaitu < 1 tahun (3,3%).

C. Hasil Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi skor jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar. Beberapa di antaranya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	93.3	2	6.7	0	0	0	0	0	0	30	100
2	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0	30	100
3	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	0	0	30	100
6	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
8	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berikut adalah penjelasan dari tabel diatas:

1. Jawaban responden tentang pemimpin mampu menjadi tauladan bagi karyawan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 93.3%.
2. Jawaban responden tentang pemimpin selalu menegakkan kebenaran, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66.7%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan dorongan dan menerima masukan dari karyawan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin selalu bersikap adil, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63.3%.
5. Jawaban responden tentang pemimpin mampu menyikapi dan menyelesaikan masalah dengan baik, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 80.0%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin mampu mengayomi karyawan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.
7. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan perhatian dan arahan kepada karyawan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.

8. Jawaban responden tentang pemimpin yang baik adalah yang selalu sadar bahwa setiap Keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sudah mencapai tingkat yang baik, terlihat dari respons jawaban yang tercantum di tabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas respons positif dari para responden yang secara konsisten menunjukkan sangat setuju.

Tabel 4.6

Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43.3	16	53.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	13	43.3	15	50.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
3	14	46.7	15	50.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	9	30.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
5	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
6	14	46.7	16	53.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berikut adalah penjelasan dari tabel diatas:

1. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan gaji/upah menggunakan skala gaji yang baik, Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53.3%.
2. Jawaban responden tentang gaji/upah yang diberikan Perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, Sebagian besar responden menejawab setuju sebanyak 15 orang atau 50.0%.
3. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan intensif/bonus yang sesuai, Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50.0%.

4. Jawaban responden tentang Perusahaan membayar uang lembur sesuai dengan ketentuan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63.3%
5. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan cuti kepada karyawan sesuai dengan ketentuan, Sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60.0%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan cuti yang memadai, Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53.3%.
7. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan asuransi Kesehatan yang baik untuk karyawan dan keluarga, responden menjawab sangat setuju 14 orang atau 46.7% dan responden yang menjawab setuju 14 orang atau 46.7%.
8. Jawaban responden tentang Perusahaan membayar THR sesuai ketentuan, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56.7%.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sudah mencapai tingkat yang baik, terlihat dari respons jawaban yang tercantum di tabel menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas respons positif dari para responden yang secara konsisten menunjukkan sangat setuju dan setuju.

Tabel 4.7

Skor Angket untuk Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	66.7	9	30.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	21	70.0	9	30.0	0	0	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	13	43.3	14	47.7	3	10.0	0	0	0	0	30	100
8	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berikut adalah penjelasan dari tabel diatas:

1. Jawaban responden tentang saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66.7%.
2. Jawaban responden tentang saya secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaan sekarang, Sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 70.0%.
4. Jawaban responden tentang mengerahkan seluruh kemampuan dan energi saya agar dapat mencapai hasil kerja optimal, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63.3%.
5. Jawaban responden tentang adanya penghargaan atau apresiasi dari Perusahaan atas kinerja saya, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53.3%.
6. Jawaban responden tentang saya bertanggungjawab atas pekerjaan saya, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.7%.
7. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan agar meningkatkan kualitas kerja karyawan, Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 47.7%.
8. Jawaban responden tentang potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja, Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60.0%.

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan telah mencapai tingkat yang tinggi, terlihat dari pencapaian hasil yang baik. Hal ini tercermin dari sebagian besar responden yang menunjukkan sangat setuju dalam jawaban mereka.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas akan mengevaluasi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan total 30 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil pengujian validitas akan disajikan dalam tabel berikut ini.

Table 4.8

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,586	0,361	Valid
2	0,834	0,361	Valid
3	0,896	0,361	Valid
4	0,768	0,361	Valid
5	0,915	0,361	Valid
6	0,867	0,361	Valid
7	0,718	0,361	Valid
8	0,896	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan berdasarkan perbandingan *rhitung* yang lebih besar daripada *rtabel* yang bernilai 0,361 dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

Table 4.9

Uji Validitas Kompensasi (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,814	0,361	Valid
2	0,742	0,361	Valid
3	0,658	0,361	Valid
4	0,612	0,361	Valid
5	0,664	0,361	Valid
6	0,742	0,361	Valid
7	0,668	0,361	Valid
8	0,781	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan berdasarkan perbandingan *rhitung* yang lebih besar daripada *rtabel* yang bernilai

0,361 dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel kompensasi dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

Table 4.10
Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,856	0,361	Valid
2	0,839	0,361	Valid
3	0,821	0,361	Valid
4	0,906	0,361	Valid
5	0,750	0,361	Valid
6	0,747	0,361	Valid
7	0,578	0,361	Valid
8	0,762	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan berdasarkan perbandingan *rhitung* yang lebih besar daripada *rtabel* yang bernilai 0,361 dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi kerja karyawan dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kepercayaan alat ukur yang disusun dalam bentuk angket. Metode yang digunakan adalah Cronbach Alpha (α). Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut ini dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $\text{Alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka dianggap reliabel.
- Jika $\text{Alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka dianggap tidak reliabel.

Table 4.11
Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item
0,923	8

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,923 > 0,60$. Maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item
0,855	8

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,923 > 0,60$. Maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
0,855	8

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,855 > 0,60$. Maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menentukan apakah model regresi itu layak atau tidak. Beberapa pengujian asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak pada SPSS 24 dapat menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Data residual digunakan sebagai nilai dalam pengujian kolmogorov-smirnov. Kriteria dalam Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan hasil salah satunya dapat melihat nilai signifikan atas Monte Carlo (2-tailed). Apabila nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai Monte Carlo Sig(2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.39455201	
Most Extreme Differences	Absolute	.174	
	Positive	.153	
	Negative	-.174	
Test Statistic		.174	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.291 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.279
		Upper Bound	.303

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari data yang disajikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah sesuai dengan asumsi yang telah diajukan sebelumnya. Oleh karena itu, data dalam penelitian model regresi cenderung menunjukkan distribusi yang normal karena nilai Monte Carlo Sig(2-tailed) $0.291 > 0.05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Penilaian dilakukan dengan memeriksa apakah nilai faktor inflasi varian (Variance Inflation Factor/VIF) berada di bawah 10.00.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.202	6.480		.957	.347		
	Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003	.625	1.600
	Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438	.625	1.600

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

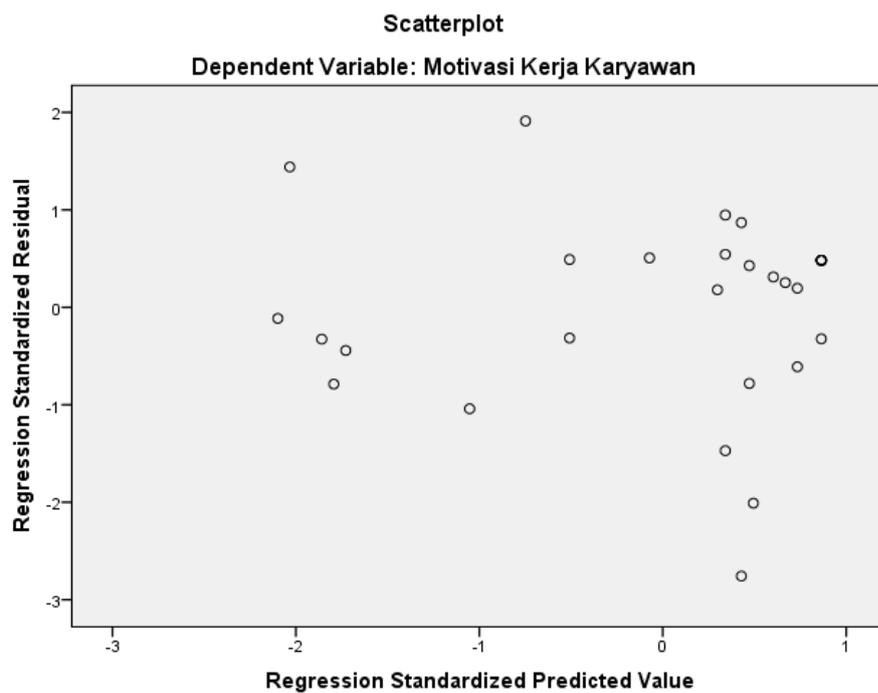
Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Melihat nilai Tolerance: jika nilai Tolerane lebih besar dari $> 0,01$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
- 2) Melihat nilai VIF: jika nilai VIF lebih kecil $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditemukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan perbedaan dalam variasi dari residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variasi residu tetap konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi ini disebut sebagai homoskedastisitas. Namun, jika variasi tersebut berbeda antara pengamatan, kondisi ini disebut sebagai heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS)

Gambar diatas menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak, tanpa membentuk pola yang jelas, meskipun terdapat dempetan di beberapa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Oleh karena itu, tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan untuk memahami signifikansi dari masing-masing koefisien regresi berganda.

Tabel 4.16
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.202	6.480		.957	.347
Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003
Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai Sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
Jika nilai Sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil analisis:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan
Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 3.241$$

$$t_{tabel} = 2.048$$

Pada tabel diatas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan diperoleh:

- a) Nilai *thitung* 3.241 dengan derajat kebebasan (dk) $n-2 = 30-2 = 28$ adalah 2.048, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: besarnya *thitung* $3.241 > ttabel$ 2.048.
- b) Nilai sig gaya kepemimpinan $0,003 < 0,05$ maka berdasarkan ketentuan uji persial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_01) ditolak dan (H_{a1}) diterima yang berarti secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan
Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:
thitung = 0,787
ttabel = 2.048
Pada tabel diatas terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan diperoleh:
- a) Nilai *thitung* 0.787 dengan derajat kebebasan (dk) $n-2 = 30-2 = 28$ adalah 2.048 dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: besarnya *thitung* $0.787 < ttabel$ 2.048.
- b) Nilai sig kompensasi $0,438 > 0,05$ dikarenakan nilainya lebih dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji persial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_02) di terima dan (H_{a2}) di tolak yang berarti secara persial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan atau pengaruh dari variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui uji F. Hasil uji secara bersamaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.417	2	70.209	11.400	.000 ^b
	Residual	166.283	27	6.159		
	Total	306.700	29			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Dari tabel di atas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 11.400 > F_{tabel} 4.210$ dengan probabilitas $sig 0.000 < 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan,

c. Uji Koefisien Determinasi R – Square (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.418	2.482

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

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,677 sedangkan R-Square adalah 0,458 atau 45,8%. Hal tersebut menunjukkan sekitar 45,8% variabel (Y) motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah 45,8% sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

4. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.202	6.480		.957	.347
	Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003
	Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan menggunakan program computer yaitu SPSS (Statistical Program for Social Science) maka diperoleh:

$$a = 6,202$$

$$b1 = 0,671$$

$$b2 = 0,144$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b1 IK + b2 LK + e$$

Keterangan:

KK = Variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b1 = Koefisies regresi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

b2 = Koefisien regresi antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan

IK = Variabel bebas (gaya kepemimpinan)

LK = Variabel bebas (kompensasi)

e = Eror

$$KK = a + b1 IK + b2 LK + e$$

$$KK = 6,202 + 0,671 + 0,144 + e$$

Nilai a adalah 6,202 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol). Maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 6,202. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,671 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja karyawan sebesar 6,71%, nilai koefisien regresi kompensasi = 0,144

menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,44%.

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil, hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t (persial) yaitu nilai t hitung = 3.241 > t tabel 2.0481 dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < = 0,05$. Sehingga hipotesis yang pertama H_1 menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan” diterima dan H_{01} ditolak.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil, hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t (persial) yaitu nilai t hitung = 0,787 < t tabel 2.0481 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < = 0,05$. Sehingga hipotesis H_{02} menyatakan bahwa “kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan” diterima dan H_2 ditolak.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, namun variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji parsial. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji F dimana $F_{hitung} 11.400 > F_{tabel} 4.210$ dengan probabilitas sig $0.000 < 0.05$ menunjukkan H_{03} ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. Berdasarkan hasil analisis dan jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan oleh

peneliti menunjukkan bahwa karyawan sangat membutuhkan dorongan dan masukan, membutuhkan arahan serta perhatian langsung dari pimpinan agar tercapainya tujuan Perusahaan. Adapun tujuan dari Perusahaan salah satunya adalah menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjadi tauladan bagi bawahannya.

Dalam kasus ini pemimpin dapat mencontoh prinsip kepemimpinan Rasulullah yaitu suatu hari seorang wanita tua datang menemui Nabi Muhammad SAW di masjid. Wanita tersebut memiliki masalah dengan mengangkat barang berat dan membutuhkan bantuan. Nabi pun dengan lembut menawarkan bantuannya. Ia mengangkat barang tersebut dengan senyum ramah, lalu mengantarkannya ke tempat yang diinginkan wanita itu. Setelah itu, Nabi tidak hanya memberikan bantuan fisik, tetapi juga memberikan nasihat dan dukungan moral kepada wanita tersebut. Dalam tindakan sederhana ini, Nabi Muhammad SAW menunjukkan keteladanan dalam penghargaan terhadap kaum lemah, rendah hati, dan kepedulian terhadap orang lain. Ia mengajarkan pentingnya menunjukkan kasih sayang dan perhatian terhadap individu, terlepas dari status atau latar belakang mereka. Tindakan Nabi ini mengilhami umatnya untuk berlaku baik, memuliakan sesama, dan menjadi pribadi yang peduli dalam setiap interaksi mereka.

Untuk itu, pemimpin PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil harus memberikan contoh yang baik, perhatian, bimbingan atau arahan kepada bawahannya. Kurangnya perhatian dari pimpinan membuat karyawan merasa tidak dipedulikan dan dapat memperburuk hasil kinerja. Pemimpin yang berkualitas dan bijak memegang kunci dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Data analisis menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika pemimpin dapat memberdayakan karyawan dengan

baik maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan karyawan dapat memaksimalkan hasil kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Endrekson, 2023) menunjukkan hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh jajaran top manajemen sudah cukup baik agar terus ditingkatkan sehingga akan terus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti upah, komisi, gaji, bonus, asuransi, dan cuti, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan oleh peneliti seperti tentang gaji/upah yang diberikan Perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang. Tujuan utama memberikan kompensasi adalah untuk memastikan penghidupan, sehingga karyawan dan keluarganya dapat mengandalkan hasil kerja tersebut untuk kehidupan mereka. Dengan kata lain, karyawan termotivasi untuk bekerja karena mereka percaya bahwa upaya mereka akan dihargai dengan kompensasi yang merupakan sumber pendapatan bagi kehidupan mereka dan keluarga. Dalam hal ini, tujuan organisasi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar mereka merasa aman secara finansial. Selain itu, pemberian kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Namun karena variasi kebutuhan individu yang berbeda-beda sehingga membuat kompensasi tersebut tidak efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Namun, pemimpin perlu terus memberikan motivasi yang sesuai kepada tim mereka agar semangat kerja tetap terjaga. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Mereka akan yakin bahwa dengan bekerja secara optimal, tujuan perusahaan dapat tercapai lebih mudah, yang pada gilirannya akan memenuhi tujuan pribadi mereka.

Selain itu, dalam ajaran Islam, jika seseorang melakukan pekerjaan dengan niat yang tulus karena Allah (amal sholeh), maka dia akan memperoleh ganjaran, baik dalam kehidupan dunia (dalam bentuk upah) maupun di kehidupan akhirat (dalam bentuk pahala) yang berlipat ganda. Yang terpenting adalah motivasi atau niat dalam bekerja haruslah benar. Jika motivasi dalam bekerja tidak benar, maka Allah akan memberikan hukuman. Sebaliknya, jika motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan tersebut dengan ganjaran yang lebih baik dari apa yang telah dilakukan. Meskipun kompensasi yang diberikan Perusahaan kurang memadai namun Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. karena gaya hidup dan kebutuhan masing-masing karyawan yang berbeda-beda maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Kirana & Pradipta, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini, yaitu (Arifin, 2017) menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Buulolo, 2021), menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan pada pengembangan kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, serta memberikan kompensasi berdasarkan kinerja akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang optimal, mengingat pengaruh besar dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang akan berpotensi meningkatkan profitabilitas perusahaan secara signifikan, namun jika motivasi kerja menurun maka kualitas kerja juga kurang optimal.

Saat gaya kepemimpinan dan kompensasi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil diterapkan beriringan akan saling mempengaruhi dan memperkuat satu variabel dengan variabel lain, sehingga secara signifikan mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil. Dari hasil penelitian maka dapat peneliti simpulkan:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil.
2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil.

B. Saran

1. Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil perlu meningkatkan dan memahami cara yang tepat sesuai kondisi perusahaan supaya karyawan merasa senang dan puas atas keputusan yang dibuat direksi Perusahaan. Selain itu, dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan memberikan bonus kepada mereka yang berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan pimpinan akan membuat karyawan semakin menambah motivasi dalam diri karyawan. Kebijakan pimpinan sangat diperlukan dalam memajukan dan mencapai tujuan Perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat terus meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Arifin, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Buulolo, M. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal AS-SAID* (Vol. 2021, Issue 2).
- Dahrani. (2018). *ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI BERKARAKTER PADA BPRS DI SUMUT*.
- Damayanti, E., & Ismayanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Edison, E. Y. A. I. K., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Endrekson, R. (2023). The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance At PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 505–519. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Fachrurozi. (2022). *Buku Dasar Kepemimpinan* (P. T. Cahyono, Ed.; 1st ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri .
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasanah, U., Khaira Sihotang, M., & Iqbal, M. (2023). ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FUNCTIONS (AN ANALYSIS OF QUR'ANIC VERSES ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(3).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah kepemimpinan abnormal itu* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.
- Mahyudin, M. (2022). Karakter dan Konsep Pemimpin dalam Perspektif al-Qur'an. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 1(2), 102–112. <https://doi.org/10.56113/takuana.v1i2.36>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM* (R. Refika, Ed.; 8th ed.). Refika Aditama.
- Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 110. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.320>
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Gurning, E. S. N. K., & Situmorang, R. F. R. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah* (A. Karim & J. Simarmata, Eds.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivai Zainal, V., Darmansyah Hadad, M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; 1st ed.). Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2023). *BUKU AJAR KEPEMIMPINAN* (R. Juniasti, Ed.; 1st ed.). Widina Media Utama.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis* (H. Eryanto & R. A. Kusumaningtyas, Eds.). Bumi Aksara.
- Trisnaning, W., Purnomo, H., & Subagyo, S. (2022). Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT BahasakuInggris. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–40. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>

- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*.
- Yanuar Pradita, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG JOMBANG. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
- Zafira, & Dahrani. (2023). *ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDEKATAN TRAINING PADA DOMPET DHUafa WASPADA* (Vol. 3, Issue 2).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Nama : Rina Wati
NPM : 2001280098
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/

Saudara/Saudari

Responden Karyawan PT. BSI KCP Singkil.

Saya Rina Wati mahasiswa dari Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saat ini sedang melakukan penelitian guna memenuhi Tugas Akhir Skripsi saya.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan berikut sesuai dengan kondisi/keadaan yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan.

Atas dukungan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Hormat saya

Rina Wati

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 20-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. 41-50 tahun
 - d. > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/Sederajat
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
5. Lama Bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-2 tahun
 - c. > 3 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check list (√) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdr/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

**1. Pernyataan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan
(X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin mampu menjadi tauladan bagi karyawan					
2	Pemimpin selalu menegakkan kebenaran					
3	Pemimpin selalu memberikan dorongan dan menerima masukan dari karyawan					
4	Pemimpin selalu bersikap adil					
5	Pemimpin mampu menyikapi dan menyelesaikan masalah dengan baik					
6	Pemimpin mampu mengayomi karyawan					
7	Pemimpin selalu memberikan perhatian dan arahan kepada karyawan					
8	Pemimpin yang baik adalah yang selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.					

**2. Pernyataan untuk variabel Kompensasi
(X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji/upah menggunakan skala gaji yang baik					
2	Gaji/upah yang diberikan Perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
3	Perusahaan memberikan intensif/bonus yang sesuai					
4	Perusahaan membayarkan uang lembur sesuai dengan ketentuan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan cuti kepada karyawan sesuai dengan ketentuan					
6	Perusahaan memberikan tunjangan cuti yang memadai					

7	Perusahaan memberikan Asuransi Kesehatan yang baik untuk karyawan dan keluarga					
8	Perusahaan membayarkan THR sesuai ketentuan					

3. Pernyataan Untuk Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya					
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik					
3	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaan sekarang					
4	Mengarahkan seluruh kemampuan dan energi saya agar dapat mencapai hasil kerja optimal.					
5	Adanya penghargaan atau apresiasi dari perusahaan atas kinerja saya					
6	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan saya					
7	Perusahaan memberikan pelatihan agar meningkatkan kualitas kerja karyawan					
8	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja					

Lampiran 2. Tabulasi

Tabel 1
Tabulasi Gaya Kepemimpinan

Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	4	5	4	5	5	5	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	4	4	5	4	5	5	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	5	5	5	4	3	5	36
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	4	4	4	4	5	5	4	35
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	4	4	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	4	5	4	5	5	5	5	38

Tabel 2
Kompensasi

Responden	Kompensasi (X2)								TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	5	4	4	4	3	4	32
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	3	4	3	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	5	4	33
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	4	4	5	5	5	5	5	38
9	4	4	5	5	5	4	5	5	37
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	3	3	5	5	5	4	5	34
12	4	4	4	5	5	4	4	4	34
13	4	5	5	4	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	4	4	5	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	4	4	5	5	5	5	5	38
19	4	4	4	5	4	5	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	4	4	5	4	4	5	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	5	4	5	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	4	5	5	5	39
28	3	4	4	5	5	4	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	5	5	3	5	35

Tabel 3
Motivasi Kerja Karyawan

Responden	Motivasi Kerja Karyawan (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3	4	4	4	4	5	3	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	3	4	37
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	4	4	4	5	4	4	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	4	5	4	5	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	4	3	5	4	5	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	4	5	4	5	38
16	5	5	5	5	5	5	4	5	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	5	5	5	5	5	5	4	5	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	5	5	5	5	5	5	3	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	5	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	5	4	4	4	4	4	33
28	4	5	5	4	4	4	5	5	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	4	5	4	5	38

Lampiran 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	76,7%
2	Perempuan	7	23,3%
Jumlah		30	100%

Tabel 5
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	7	23,3%
2	31-40 Tahun	20	66,7%
3	41-50 Tahun	3	10%
4	>50 Tahun	-	-
Jumlah		30	100%

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	3	10%
3	Diploma	7	23,3%
4	Sarjana	20	66,7%
Jumlah		30	100%

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	1	3,3%
2	1-2 tahun	2	6,7%
3	> 3 tahun	27	90%
Jumlah		30	100%

Lampiran 4. Hasil Analisis Data

Tabel 8
Skor Angket untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	93.3	2	6.7	0	0	0	0	0	0	30	100
2	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0	30	100
3	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	0	0	30	100
6	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
8	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Tabel 9
Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43.3	16	53.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	13	43.3	15	50.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
3	14	46.7	15	50.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	9	30.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
5	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
6	14	46.7	16	53.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Tabel 10
Skor Angket untuk Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	66.7	9	30.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	21	70.0	9	30.0	0	0	0	0	0	0	30	100
4	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	30	100
7	13	43.3	14	47.7	3	10.0	0	0	0	0	30	100
8	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100

Lampiran 5. Uji Validitas

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.378*	.484**	.351	.535**	.484**	.383*	.484**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.039	.007	.057	.002	.007	.037	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.378*	1	.613**	.636**	.707**	.613**	.598**	.780**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.039		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.484**	.613**	1	.725**	.906**	.814**	.482**	.814**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.351	.636**	.725**	1	.657**	.562**	.279	.725**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.000		.000	.001	.135	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.535**	.707**	.906**	.657**	1	.709**	.553**	.906**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.484**	.613**	.814**	.562**	.709**	1	.790**	.627**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.383*	.598**	.482**	.279	.553**	.790**	1	.482**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.007	.135	.002	.000		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.484**	.780**	.814**	.725**	.906**	.627**	.482**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.586**	.834**	.896**	.768**	.915**	.867**	.718**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.657**	.517**	.411*	.344	.531**	.512**	.632**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.024	.063	.003	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.657**	1	.714**	.337	.383*	.427*	.235	.419*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.068	.037	.019	.212	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.517**	.714**	1	.255	.268	.231	.371*	.317	.658**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.173	.152	.219	.044	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.411*	.337	.255	1	.420*	.441*	.284	.259	.612**
	Sig. (2-tailed)	.024	.068	.173		.021	.015	.129	.168	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.344	.383*	.268	.420*	1	.491**	.312	.659**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.063	.037	.152	.021		.006	.093	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.531**	.427*	.231	.441*	.491**	1	.481**	.683**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019	.219	.015	.006		.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.512**	.235	.371*	.284	.312	.481**	1	.572**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.004	.212	.044	.129	.093	.007		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.632**	.419*	.317	.259	.659**	.683**	.572**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.088	.168	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.814**	.742**	.658**	.612**	.664**	.742**	.668**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 13
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.722**	.758**	.755**	.596**	.639**	.344	.573**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.063	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.722**	1	.653**	.684**	.463*	.790**	.367*	.638**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000	.046	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.758**	.653**	1	.709**	.582**	.499**	.336	.653**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.005	.070	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.755**	.684**	.709**	1	.799**	.725**	.390*	.649**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.596**	.463*	.582**	.799**	1	.490**	.365*	.363*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.001	.000		.006	.048	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.639**	.790**	.499**	.725**	.490**	1	.162	.515**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.006		.393	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.344	.367*	.336	.390*	.365*	.162	1	.419*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.063	.046	.070	.033	.048	.393		.021	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.573**	.638**	.653**	.649**	.363*	.515**	.419*	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.049	.004	.021		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.856**	.839**	.821**	.906**	.750**	.747**	.578**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reabilitas

Tabel 14
Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.923	8

Tabel 15
Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	8

Tabel 14
Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.901	8

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Tabel 17
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

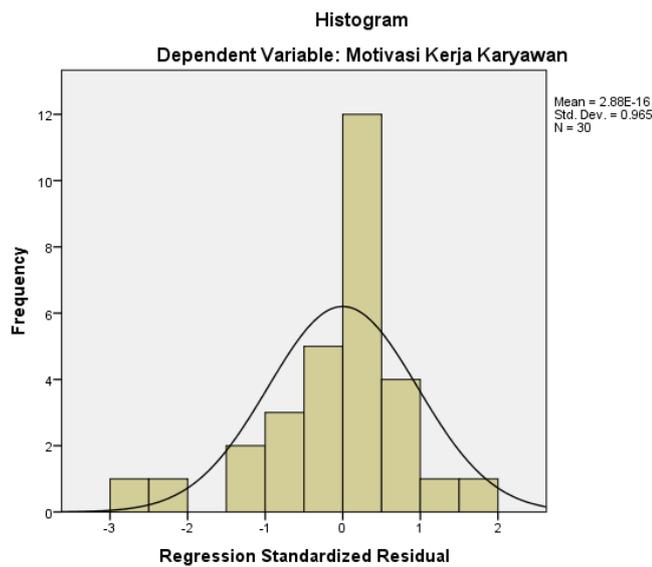
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.39455201	
Most Extreme Differences	Absolute	.174	
	Positive	.153	
	Negative	-.174	
Test Statistic		.174	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.291 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.279
		Upper Bound	.303

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

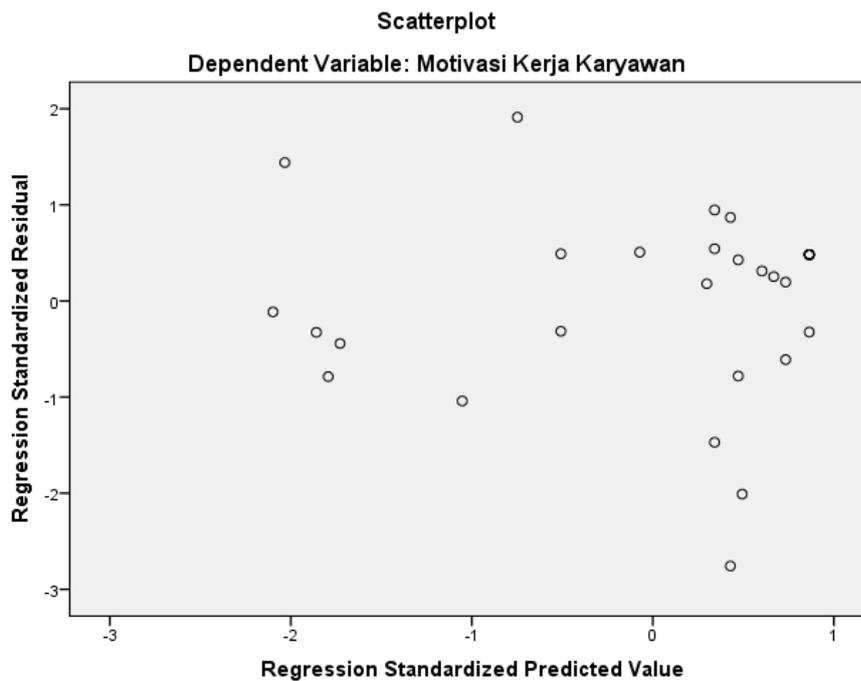


Tabel 18
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.202	6.480		.957	.347		
Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003	.625	1.600
Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438	.625	1.600

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 19
Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8. Uji Hipotesis

Tabel 20
Uji Parsial/t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.202	6.480		.957	.347
Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003
Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 21
Uji Simultan/f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.417	2	70.209	11.400	.000 ^b
	Residual	166.283	27	6.159		
	Total	306.700	29			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

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

Tabel 22
Uji Koefisien Determinasi R-Square (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.418	2.482

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

Lampiran 9. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 23
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.202	6.480		.957	.347
Gaya Kepemimpinan	.671	.207	.581	3.241	.003
Kompensasi	.144	.183	.141	.787	.438

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK.BAN-PT/Akre-PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menerima surat ini agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

22 Jumadil Akhir 1445 H
 04 Januari 2023 M

Di -
 Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rina Wati
 NPM : 2001280098
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,75

Megajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Prodi Manajemen Bisnis Syariah FAI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	-	-	-	-	-
2	Pengaruh Inklusi Keuangan dan Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil	-	-	-	-	-
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil	✓	-	<i>[Signature]</i> 16-1-2024	<i>[Signature]</i> Dr. Hj. Dhr...	<i>[Signature]</i> 16-1-2024

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

[Signature]
 Rina Wati

Keterangan:

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](#) [umsumedan](#) [i](#) [umsumedan](#) [t](#) [umsumedan](#) [y](#) [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, M.Si

Nama Mahasiswa : Rina Wati
Npm : 2001280098
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17 feb 2024	Lihat pedoman Skripsi yg update. Capar belakang masalah sesuai dgn arahan bimbingan. Untuk cari referensi dgn CS. Puncak & tujuan penelitian. Tuni buat yg update		
19 feb.	revisi materi pribadi sesuai arahan. bimbingan analisis data pribadi latar & buat yg lebih		
20 feb.	Ace Review proposal		

Medan, 20 Februari 2024

Diketahui/Disetujui
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. Hj. Dahrani, M.Si



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari **Senin 26 Februari 2024 M** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rina Wati
Npm: : 2001280098
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	Tambahkan gambaran objek penelitian dan pengelompokannya Tentukan identifikasi masalah
Bab II	Fokuskan kajian pustaka sesuai kata kunci penelitian Tentukan pengantar pada penelitian yang relevan
Bab III	✓
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 26 Februari 2024

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Hj. Dahrani, M.Si)

Pembahas

(Uswah Hasanah, MA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id>  fai@umsu.ac.id  [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)  [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)  [umsumedan](https://twitter.com/umsumedan)  [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Senin 26 Februari 2024 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rina Wati
Npm : 2001280098
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

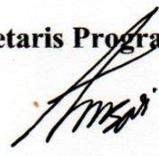
Medan, 26 Februari 2024

Tim Seminar

Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Ed., M.Si)

Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing


(Dr. Hj. Dahran, M.Si)

Pembahas


(Uswah Hasanah, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kita menaruh suruh di agar berkolaborasi
sangat dan tanggap

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 123/IL.3/UMSU-01/F/2024
Lamp : -
Hal : Izin Riset

19 Sya'ban 1445 H
29 Februari 2024 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Rina Wati
NPM : 2001280098
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Singkil

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA
NIDN : 0108108003

CC. File

Rimo, 22 Maret 2024

No : 04/316.-3/9289
Lampiran : -

Kepada
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KCP Singkil Iskandar Muda
Jln. Iskandar Muda No.59
Kabupaten Aceh Singkil
Indonesia
T : -
F : -
www.bankbsi.co.id

Perihal : **BALASAN PERMOHONAN IZIN RISET**

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Bapak/Ibu dan seluruh staf senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

Sehubungan Surat Saudara pada tanggal 29 Februari 2024 perihal perizinan riset dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa berikut :

Nama : Rina Wati
NPM : 2001280098
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Singkil Iskandar Muda.

Menunjuk perihal di atas , kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Singkil Iskandar muda.
2. Izin pelaksanaan penelitian tersebut diberikan semata – mata untuk keperluan akademik dan penyebarluasan atas data hasil penelitian wajib mendapatkan persetujuan tertulis dari BSI KCP Singkil Iskandar Muda.
3. Waktu pengambilan data dilakukan periode 05 Maret 2024 s.d 16 Maret 2024.
4. Data yang diambil merupakan data primer dengan metode kuisisioner terkait dengan :
 - 4.1 Gaya kepemimpinan Branch Manager
 - 4.2 Tingkat Kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima
 - 4.3 Motivasi karyawan sesuai dengan judul penelitian/skripsi "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Singkil Iskandar Muda*".

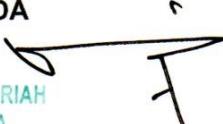
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK
KCP SINGKIL ISKANDAR MUDA


Nur Pratomo
Branch Manager

 **BSI** BANK SYARIAH
INDONESIA
KCP SINGKIL ISKANDAR MUDA


Ismail Harahap
BOSM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rina Wati
Tempat / Tgl Lahir : Srikayu, 25 Juli 2001
Alamat : Jl. Durian Desa Srikayu, Kec. Singkohor
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
No. Handphone : 085762238283
Email : rinawati035@gmail.com

Data Orang Tua

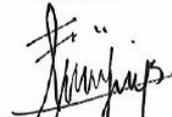
Nama Ayah : Najamuddin
Nama Ibu : Pelem
Alamat Orang Tua : Jl. Durian Desa Srikayu, Kec. Singkohor

Pendidikan Formal

1. SDN SKPE SP II Panjaitan
2. SMPN 2 Singkohor
3. SMAN 1 Gunung Meriah
4. Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis
Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 03 Mei 2024

Penulis



Rina Wati

NPM : 2001280098