

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( Studi Kasus Pada BMT Beringharjo Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Agama  
Universitas Alma Ata Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Diajukan oleh:

**Muhamad Sunardi**

**NIM 122200022**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA  
UNIVERSITAS ALMA ATA  
YOGYAKARTA  
2016**

## ABSTRAK

Muhamad Sunardi: Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Beringharjo Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Agama Universitas Alma Ata Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Beringharjo Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 63 responden yang dipilih secara acak atau *random* dari populasi yang berjumlah 125 responden. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan wawancara. Alat uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji F atau bersama sama menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi  $R^2 = 0,855$  yang berarti 85,5% dari variasi variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya (independen), sedangkan 14,5 % lainnya dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lain sebagainya.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah saat ini, keberadaan *Baitul Mal Wat Tanwil* (BMT) mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Dalam perjalanan BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan tujuan organisasi, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan

faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.<sup>1</sup> Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang di bebaskan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Maka perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang di lakukan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini di pengaruhi oleh kompesasi dan dipengaruhi oleh faktor pendekatan kepemimpinan terhadap karyawan, sehingga kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya pemimpin yang baik dengan karyawan harusnya di miliki oleh suatu perusahaan.

Kompensasi menurut Wherther dan Dawis dalam buku Manajemen kompensasi oleh Dr. M. Kadarsiman<sup>2</sup> menjelaskan dengan istilah “*compensation*” sebagai berikut: Apa yang di terima oleh karyawan berupa imbalan dari pekerjaan mereka.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja karyawan tersebut akan akan membuat manajemen

---

<sup>1</sup> Prasetyo, V. A.). *Pengaruh Kompensasi, Motifasi, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Universias Islam Negtri Sunan Kalijaga. 2015). hlm. 1.

<sup>2</sup> Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta. Rajawali: 2012).hal.1.

perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Terkait dengan masalah kinerja karyawan, peneliti dalam hal ini menginterpretasikannya kedalam ruang lingkup lembaga keuangan. Lembaga keuangan sebagai salah satu wujud dari kesuksesan pembangunan dari suatu bangsa. Keberadaan lembaga keuangan tidak terlepas fungsi dalam memberikan suatu pelayanan yang baik dalam bentuk penyimpanan maupun penyaluran dana kepada masyarakat. Untuk itu fungsi lembaga keuangan tersebut akan tercermin dari seberapa besar aktifitas dalam menjalankan dan menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkannya baik dalam bentuk investasi maupun portofolio.

BMT yang merupakan salah satu lembaga keuangan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menjadi lembaga keuangan yang memiliki budaya saing, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor kinerja karyawan di antaranya adalah faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan.<sup>3</sup> Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam perusahaan, seorang karyawan yang bekerja pasti mengharapkan imbalan sesuai apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu hal tersebut, kompensasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan.

---

<sup>3</sup> Zakia Netra Kencana. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta)*. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2014) hlm.3.

Kompensasi menurut Wherther dan Dawis.<sup>4</sup> Menjelaskan dengan istilah “*compensation*” yaitu apa yang di terima oleh karyawan berupa imbalan dari pekerjaan mereka. Baik itu upah perjam atau gaji berkala, biasanya departemen pribadi mendesain dan mengelolah kompensasi bagi karyawannya. Setiap organisasi harus meneliti pengaruh perubahan nilai uang (Rupiah) terhadap para pegawai. Contoh, terhadap semangat dan kerjanya, kemungkinan sebagai faktor peningkat dan sebagainya. Dalam kaitan ini, banyak faktor yang menyebabkan perlunya kompensasi tersebut ditinjau kembali. Bila faktor-faktor tersebut berubah, maka kompensasi sebenarnya di berikan harus di tinjau kembali.

Faktor-faktor tersebut antara lain perubahan tingkat hidup penduduk: perubahan undang-undang atau peraturan besarnya upah, dan perubahan tingkat upah dari perusahaan lain. Menurut Cahyani menjelaskan sebagai berikut:<sup>5</sup> Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Atas dasar pengertian tersebut yang perlu dianalisis disini adalah bahwa di antara masalah utama yang di hadapi setiap organisasi atau perusahaan adalah penentuan struktur kompensasi yang memuaskan semua pihak.

---

<sup>4</sup> Kadarisman. *Manajemen kompensasi*. (Jakarta. Rajawali: 2012). hlm.1.

<sup>5</sup> Ibit.hlm.2.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain dari sistem manajemen kompensasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah harus memiliki kepemimpinan yang baik dan efektif juga untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai visi mengenai sistem sosial yang di pimpinnya. Visi adalah apa yang di impikan, apa yang ingin dicapai keadaan di masa yang akan datang yang ingin diciptakan. Menurut Richard L. Hughes, Robert.C. Ginnett dan Gordon J. Corphy kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*). Sebagai suatu *sains* kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori dan penelitian ilmiah.<sup>6</sup> Salah satu fungsi ilmu kepemimpinan adalah membimbing praktik profesi. Dengan menguasai ilmu kepemimpinan, seorang pemimpin dapat menggunakannya untuk menganalisis lingkungan, pengikut dan taktik-taktik mempengaruhi yang akan di gunakannya. Jadi pengertian pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang di kenal dan berupaya mempengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya.

---

<sup>6</sup> Wirawan, M. *Kepemimpinan*. (Jakarta. Rajawali: 2013). hal.8.

Melihat penjelasan di atas apabila kompensasi yang di harapkan oleh karyawan dan tentunya hubungan manajemen kepemimpinan dengan karyawan baik pasti akan meningkatkan kinerja yang ingin di capai oleh sebuah perusahaan.

BMT yang notabene adalah lembaga keuangan non bank saat ini perkembangannya sangatlah pesat secara kuantitas akan tetapi dari segi kualitas perkembangannya belum memuaskan.

Dalam hal ini kinerja yang tinggi dan baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya juga di pengaruhi oleh kemampuan para karyawan yang dinilai baik pula, namun peneliti melihat adanya sesuatu yang kurang dalam peningkatan SDM yang sudah ada, karena pengembangan peningkatan suatu kompensasi dan hubungan pemimpin masih di rasa cukup kurang.

Peneliti akan melakukan studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan karena BMT Beringharjo merupakan sala satu BMT yang dapat bertahan hingga 20 tahun serta memiliki *bargaining position* di yogyakarta.<sup>7</sup> Selain itu, BMT Beringharjo berhasil menyabet gelar Juara *The Best Islamic Micro Finance* pada kategori BMT dengan aset lebih dari 50 Milyar pada *Event Award dan Cup 2014* yang di adakan oleh Karim Consulting Indonesia.<sup>8</sup> Kemajuan BMT Beringharjo Yogyakarta tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja BMT baik kinerja keuangan maupun

---

<sup>7</sup> <http://www.bmtberingharjo.com>.diakses.tanggal.10 -01-2016 . pkl.10:15 wib

<sup>8</sup> Ibid.



kinerja non keuangan. Oleh karena hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin membahas mengenai **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Beringharjo Yogyakarta).**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo?
2. Apakah kepemimpinan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT beringharjo?
3. Apakah secara bersama-sama kompensasi dan kepemimpinan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo.
3. Untuk menguji secara bersama sama apakah ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh sumberdaya manusia sarana dan prasana kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya prodi ekonomi syariah perguruan tinggi Alma Ata Yogyakarta.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan agar bisa meningkatkan kinerja kepada karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Kuantitatif suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (20013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husein, U. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moedjino, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta: Tim UII Press.
- Nur Aswati dan Mashuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sastrohadwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen* , 3.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

### SKRIPSI:

- Firmandani, N. A. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Hasyim, Muhammad. (2013). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pekerjaan terhadap Pengetahuan Produk Perbankan Syariah*. Yogyakarta: Perguruan Tinggi Alma Ata.
- Herdiandito, A. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hermawan, Firman. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Kencana, Zakia. Netra. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mahmudah, Siti. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Prasetyo, Vicky Andri. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

**WEBSITE:**

[http://www.bmtberingharjo.com/post333.BMT%20Beringharjo%Berprestasi%20\(lagi\).html](http://www.bmtberingharjo.com/post333.BMT%20Beringharjo%Berprestasi%20(lagi).html).diakses.tanggal. 10-01-2016. pkl.10:15 wib.