

**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 Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata satu (S1)

Disusun oleh:

Muhamad Sunardi

NIM 122200022

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

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

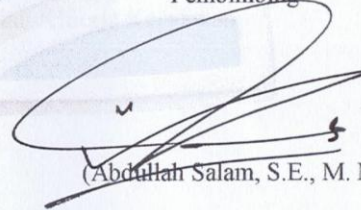
Yang ditulis oleh:

MUHAMAD SUNARDI
NIM: 122200022

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Yogyakarta, 05 Februari 2016

Pembimbing



(Abdullah Salam, S.E., M. M)

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Universitas Alma Ata



(Abdul Salam, S.H.I., M.A.)

ABSTRAK

Penulis : Muhamad Sunardi, Abdullah Salam, S.E., M. M

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

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. 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.¹ 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.

Peneliti akan melakukan studi kasus 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.² 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*.³ 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 kinerja non keuangan. Oleh karena hal tersebut, peniliti 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**

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

²<http://www.bmtberingharjo.com>. diakses tanggal.10 -01-2016 . pkl.10:15 wib

³ Ibid.

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 Sekolah

Tinggi Ilmu Agama Universitas 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.

TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson mendefinisikan kinerja karyawan sebagai apa yang dikerjakan atau yang di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang di capai dan di inginkan dari perilaku dalam menjelaskan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.⁴

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan yang di maksud kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.

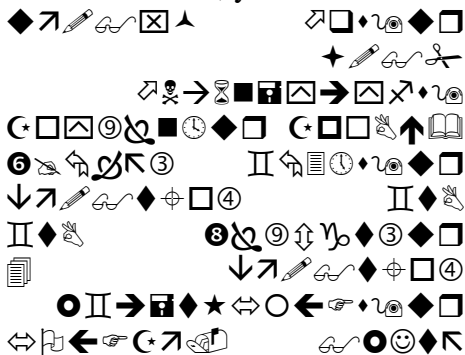
Kemudian pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai

⁴ Ibid. hlm. 3.

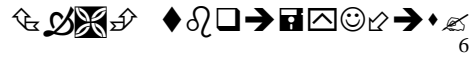
kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.⁵

Manusia adalah mahluk tuhan yang paling sempurna yang di ciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizki yang berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW hal ini terkandung dalam firman Allah, yaitu:



⁵ Kartika Tri Rahmawati. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputra 1912. Cabang pasuruan kota.* (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2009). hlm.50

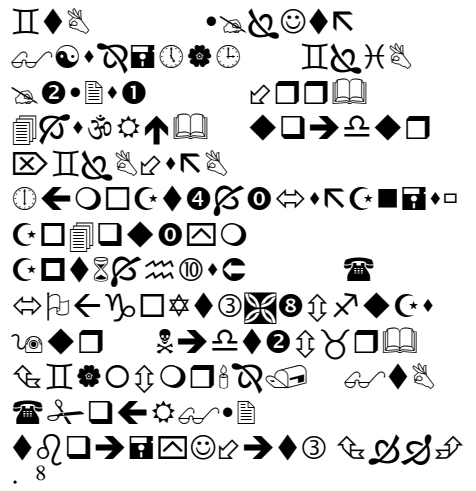


Artinya: dan kalu Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

Maksud kandungan ayat di atas adalah bila seseorang bekerja di dunia dengan niat ibadah untuk akhirat maka Allah akan memberikan keberkahan bagi siapa yang di kehendakinya.

Kompensasi

Proses penentuan upah yang Islam berasal dari dua faktor: Objektif dan subjektif. Objektif adalah upah di tentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif adalah upah yang di tentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja.⁷ Di sisi lain kemanusiaan harus diperhatikan pula seperti tata cara pembayaran upah. Firman Allah, yaitu:



Artinya:

⁶ Al-Quran.Qs.An-Nahl (16):93

⁷ Ibid. hlm. 30.

⁸ Al-Quran. An Nahl.97.

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang didasarkan pada serangkaian wacana dan pengalaman. Arti kata-kata ketua, pimpinan, kepala, presiden atau raja yang dapat di temukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dan anggota yang di perintah. Pemikiran yang mendalam tentang kepemimpinan lebih banyak terdapat di negara-negara Anglo-saxon. *The Oxford English Dictionary* mencatat bahwa kata kepemimpinan dalam bahasa inggris muncul pada tahun 1800 .⁹

Kepemimpinan dalam perspektif sejarah Islam, kepemimpinan barangkali dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang di terapkan oleh Muhammad SAW. Seperti firman Allah SWT Al-Ahzab sebagai berikut:



Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Dengan integrasi yang luar biasa dan mendapatkan gelar al-amin (terpercaya), beliau mampu mengembangkan kepemimpinan manusia. Sifat-sifat yang utama yaitu *siddiq, amanah, fathanah,* dan *tabligh* mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.¹¹

Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi.

B. Peneliti Terdahulu

Berikut peneliti cantumkan beberapa refrensi skripsi yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Firman Hernawan (2013), Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah CIK DITIRO Yogyakarta. Dari hasil analisis perhitungan uji regresi berganda besarnya nilai R2 (0,836). Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16% kinerja karyawan.
2. Oleh Zakia Netra Kencana (2014), Pengaruh kepemimpinan, budaya

⁹ Imam Moedjino. *Kepemimpinan Dan keorganisasian*. (Jakarta. Tim UII Pres: 2002). hlm.1.

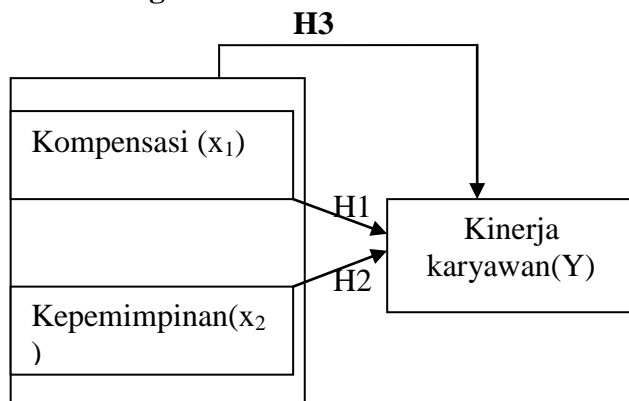
¹⁰ Al-Quran. Al-Ahzab.(33).21.

¹¹ Tobroni. *the spritual Leadership*. (malang,UMM Press: 2010).hlm.5

organisasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Beringharjo Yogyakarta). Dari hasil menggunakan perhitungan uji regresi linear berganda di peroleh nilai $R^2(0,828)$. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi signifikan terhadap kinerja kerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta sebesar 82,7% sedangkan sisanya 17,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Melihat dari penelitian sebelumnya maka penelian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Beringharjo Yogyakarta).

C. Kerangka Teori



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul.¹²

H1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta.

H2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta

H3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan studi dalam skripsi ini dengan menggunakan pendekatan *kuantitatif*, Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan *cross sectional*, dan subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah tercatat aktif sebagai anggota karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta. Populasi Dan Sampel menurut Suharsimi Arikunto yaitu apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjek penelitian tersebut besar, data dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau bahkan lebih.

Teknik pengambilan data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.¹³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BMT Beringhajo Yogyakarta sebanyak 125 orang. Maka jumlah sampel yang akan di ambil oleh peneliti dalam penelitian ini sebanyak 50% yaitu 63 responden. variabel dalam penelitian ini yaitu: (*dependen*: kinerja karyawan) serta (*independen*: kompensasi dan

¹² Suharsimi Arikunto. *persedur penelitian kuantitatif suatu pendekatan praktik*. (Jakarta. Bina Aksara: 2006). hlm. 71.

¹³ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung. Alfabeta: 2007)..hlm.64.

kepemimpinan). Alat ukur dalam penelitian ini dengan (*menggunakan Skala Likert*), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner, metode observasi dan metode dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan yaitu sebesar 59 % dengan jumlah 37 responden, sedangkan yang laki-laki yaitu sebesar 41 % dengan jumlah 41 responden.

Karakteristik berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan berdasarkan Usia maka dapat di ketahui 20 – 25 tahun sebanyak 3,18 % atau 2 responden, 26 – 30 tahun sebanyak 15,88 % atau 10 responden, 31 – 35 sebanyak 23,80 % atau 15 responden, 36 – 40 tahun sebanyak 28,58 % atau 18 responden, dan yang 40 tahun ke atas sebanyak 28,58 % atau 18 responden.

Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di ketahui 1– 2 tahun sebanyak 9,52 % atau 6 responden, 3 - 5 tahun sebanyak 17,46 % atau 11 responden, 5 – 10 tahun sebanyak 15,88 % atau 10 responden, 10 – 15 tahun sebanyak 31,74 % atau sebanyak 20 responden, dan yang 15 tahun ke atas sebanyak 25,40 % atau 16 responden.

Karakteristik berdasarkan gaji

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan perbulan dapat di ketahui 1- 2 juta sebanyak 6,35 % atau 4 responden, 2,5 - 4 juta sebanyak 6,35 % atau 4 responden, 4,5 – 6 juta sebanyak 79,37 % atau 50 responden, 6,5 -8 juta sebanyak 7,93 % atau sebanyak 5 responden dan

yang 8 juta keatas sebanyak 0 % atau 0 responden.

Karakteristik berdasarkan Agama

Karakteristik berdasarkan status Agama adalah seluruh responden yang diperoleh Agama Islam yaitu sebesar 100 % dengan jumlah responden sebanyak 63 responden, sedangkan agama Hindu, Budha, Katolik, dan Kristen sebesar 0 % dengan jumlah 0 responden.

B. Uji Validitas dan Realibilitas

Varia bel	Ite m	R	Cron bach Alph a	Ketera ngan
kompe nsasi (X ₁)	X1.1	,668**	,828	Valid & Reliabe l
	2	,848**		
	3	,891**		
	4	,790**		
	5	,748**		
Kepem impina n (X ₂)	X2.1	,618**	,729	Valid & Reliabe l
	2	,731**		
	3	,757**		
	4	,775**		
	5	,697**		
kinerja karyaw an(Y)	Y1	,760**	,787	Valid & Reliabe l
	2	,822**		
	3	,752**		
	4	,745**		
	5	,692**		

Kolom *Corrected item – total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pada signifikan 5% dengan sampel sebanyak 63, *r* tabel adalah sebesar 0,209. Pada hasil tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai *corrected item – total correlation* *r* hitung semuanya lebih besar dari nilai *r* tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 15 butir pernyataan tentang kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan tersebut adalah valid.

Pada 15 butir pernyataan yang diberikan tentang kompensasi,

kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5% dan

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,369	1.069		-,345	,731
Kompensasi (X ₁)	,155	,070	,153	2,230	,029
Kepeimpinan (X ₂)	,890	,075	,811	11,828	,000

sampel sebanyak 63 maka r_{α} kompensasi = 0,828, kepemimpinan = 0,729 dan kinerja karyawan = 0,787.

ini berarti $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ yaitu 0,209. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah *reliabel* dan dapat disebar luaskan kepada responden sebagai instrumen dalam penelitian ini.

C. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengaruh kompensasi dan pengaruh kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Tabel Coefficients

Sumber. Data kuesioner diolah dengan SPSS 20.0 windows

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat dalam tabel pola kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B pada garis pertama di peroleh model persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $Y = -0,369 + 0,155 X_1 + 0,890 X_2$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstata sebesar -0,369 artinya jika kompensasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya - 0,369.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,155 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami pengaruh sebesar 0,155 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien nilai positif artinya terjadi adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 0,890 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka

kinerja karyawan (Y) akan mengalami pengaruh sebesar 0,890 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien nilai positif artinya terjadi adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Uji T Hitung (uji secara parsial)

Seperti terlihat pada tabel koefisien di atas, dapat diketahui bahwa nilai T hitung untuk kompensasi (X1) adalah 0,155; kepemimpinan (X2) adalah 0,890. Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi (X₁)

Nilai T hitung dari faktor ini adalah 2,230

Nilai T tabel pada $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ adalah (df) = $63 - 2 - 1 = 60$ maka di dapat nilai 1,671. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu T hitung > T tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $2,230 > 1,671$ jadi hipotesis 0 ditolak artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dan T hitung adalah positif sehingga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Nilai T hitung dari faktor ini adalah 11,828.

Nilai T tabel pada $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ adalah (df) = $63 - 2 - 1 = 60$ maka di dapat nilai 1,671.

Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu T hitung > T tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $11,828 > 1,671$ jadi hipotesis 0 ditolak artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dan

Thitung adalah positif sehingga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Uji simulasi F statistik (ANOVA)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hasil uji F dengan SPSS 20. *For Windows* adalah sebagai berikut:

Uji simulasi F Statistik (Anova)

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	1274,793	2	637,397	177,367	,000 ^b
Residual	215,620	60	3,594		
Total	1490,413	62			

Sumber. Data kuesioner diolah dengan SPSS 20.0 windows

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil signifikan uji F untuk pengaruh kinerja karyawan adalah sebesar 0,000. Hasil uji tersebut berada di bawah nilai $\alpha 0,05$, kemudian nilai F hitung sebesar 177,367 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,143 (F hitung > F tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.

F. Uji determinan (R²)

Identifikasi determinan (R²) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinan (R²).

Koefisiensi determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisiensi determinan, maka semakin baik kemampuan variabel dependen. Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Adapun hasil indentifikasi determinan (R^2) adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,925 ^a	,855	,851	1,896	,855	177,367	2	60	,000

Sumber. Data kuesioner diolah dengan SPSS 20.0 windows

Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* dari hasil analisis linear berganda di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,855 atau 85,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 85,5%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi dan kepemimpinan) mampu menjelaskan sebesar 85,5% variasi variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 14,5% di

pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi (X_1) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ditemukan bahwa nilai koefisien T hitung adalah positif dan T hitung $2,230 > T$ tabel $1,671$ serta signifikan $0,029 < 0,05$.
2. Kepemimpinan (X_2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ditemukan bahwa nilai koefisien T hitung adalah positif dan T hitung $11,828 > T$ tabel $1,671$ serta signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secarabersama-sama menggunakan uji F kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ditemukan bahwa nilai koefisien F hitung adalah positif dan F hitung $177,367 > F$ tabel $3,143$ serta signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
Harapan bagi peneliti selanjutnya adalah agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan penelitian yang menyangkut tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ataupun variabel yang terkait lainnya, guna memperoleh hasil data yang relevan. Sehingga penelitian ini semakin berlanjut serta dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.
2. Bagi BMT Beringharjo Yogyakarta

Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan di BMT Beringharjo Yogyakarta secara umum Sangat baik. Untuk itu hendaknya pihak BMT Beringharjo harus berusaha menjaga dan mempertahankan tingkat kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja 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.
- Sastrohadiwiryo, 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.