

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

by M Harisma Adi Pratama R

Submission date: 21-Aug-2021 02:50PM (UTC+0700)

Submission ID: 1633947391

File name: FINAL.docx (1.95M)

Word count: 17594

Character count: 102597

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN
KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada PT BPR Jateng Semarang)

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat

Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Nim : 30401700302

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2020

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN
KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada PT BPR Jateng Semarang)

Disusun Oleh :

M Harisma Adi Pratama R

Nim : 30401700302

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 September 2020

Dosen Pembimbing

Dr. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Harisma Adi Pratama R

NIM 30401700302

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul :

“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT BPR Jateng

Semarang)”. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian hasil karya tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk keseluruhan kalimat atau simbol yang menunjukkan ide maupun opini atau buah pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang telah saya ajukan, apabila saya melakukan hal diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Semarang, 21 September 2021

Dosen Pembimbing

Yang menyatakan


Digitally signed by
Marno
Nugroho, Dr.E
Date: 2021.08.21
16:49:40 +07'00'

Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIDN. 0608036601


10000
METERAI
TEMPEL
BDAJX347165865

M Harisma Adi Pratama R

NIM. 30401700302

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ “*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*”
(Q.S: Al- Insyiroh 6-8).
- ❖ “*Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan /diperbuatnya*” (Ali Bin Abi Thalib)
- ❖ “*Tuntutlah ilmu walaupun ke negeri cina, sesungguhnya menuntut ilmu itu wajib atas tiap-tiap muslim*” (Hadits).

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Bapak Ibu

Terima kasih atas segala doa, upaya dan dukungannya.

- ❖ Sahabat-sahabatku

Terimakasih atas doa, semangat dan masukan nya selama ini.

- ❖ Rekan-rekan kantor

Terimakasih atas dukungan, semangat dan waktu nya selama ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk, ketenangan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT BPR Jateng Semarang)”**

Di dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulisan skripsi ini bisa selesai kepada :

1. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing atas kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.

5. Bapak, Ibu yang selalu berjuang dalam memberikan seluruh tenaga, do'a, dukungan, dan semangat serta kasih sayangnya, yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama ini. Penulis berharap dengan penulisan skripsi ini dapat menjadi awal kesuksesan dalam membahagiakan kedua orang tua.
6. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dan memperlancar pengurusan kelengkapan administrasi selama kuliah.
7. Teman-teman serta sahabat Manajemen Unissula.
8. Bapak, Ibu serta rekan kantor PT BPR Jateng Semarang yang selalu mendukung, do'a dan memberikan saya izin waktu keluar kantor untuk kegiatan perkuliahan.
9. Serta pihak-pihak lain yang membantu proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi kemajuan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 21 September 2021



M Harisma Adi Pratama R

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN	1
79 A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan penelitian	11
D. Manfaat penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Kepemimpinan Islam	13
1.1 Konsep kepemimpinan Islam	16
1.2 Sifat-sifat seorang pemimpin	17
2. Kompensasi finansial	18
2.1 Kompensasi Finansial Langsung	18
2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	19
2.3 Kompensasi Non Finansial	20
3. Kompetensi	21
3.1 Manfaat kompetensi	23
3.2 Karakteristik Kompetensi	24
4. Kinerja Karyawan	25
4.1 Penilaian Kinerja	26
4.2 Kesalahan Penilaian Kinerja	27
13 4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	28
4.4 Tujuan Manajemen Kinerja	30

4.5 Karakteristik Kinerja.....	32
B. Keterkaitan antar Variabel.....	32
C. Model Empirik.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN	42
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	42
1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
2. Pembatasan Masalah/Variabel Penelitian.....	42
B. Metode Penentuan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
C. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Data Primer (<i>Primary Data</i>).....	44
2. Data Sekunder (<i>Secondary Data</i>).....	44
D. Metode Analisis Data.....	44
E. Uji Kualitas Data.....	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reliabilitas.....	45
F. Uji Asumsi Klasik.....	46
1. Uji Normalitas.....	46
2. Uji Multikolinearitas.....	46
3. Uji Heterokedastisitas.....	48
G. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
H. Koefisien Korelasi (R).....	49

I. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
J. Uji Hipotesis	50
1. Uji t Hitung (Uji Parsial)	50
2. Uji F Hitung (Uji Simultan)	51
3. Uji Sobel Test (kriteria dari mediasi)	51
K. Operasional Variabel Penelitian	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Responden.....	55
B. Deskripsi Hasil	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Validitas.....	Error!)
2. Uji Reliabilitas.....	Error!)
D. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Normalitas.....	Error!)
2. Uji Multikolinearitas.....	Error!)
3. Uji Heteroskedastisitas.....	Error!)
E. Analisis Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
F. Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
G. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	Error! Bookmark not defined.
H. Uji Sobel Test	Error! Bookmark not defined.
I. Pembahasan dan Implikasi Manajerial	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.

B. Implikasi Manajerial	Error! Bookmark not defined.
C. Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Agenda Penelitian Mendatang	Error! Bookmark not defined.





Digitally
signed by
Mamo
Nugroho, Dr.E
Date: 2021.07.
22 09:06:13

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan kehidupan yang semakin cepat dan modern di semua lembaga perusahaan akan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas karyawan nya dengan tujuan bisa mengatasi persaingan yang semakin ketat. Menggerakkan jalan nya roda organisasi dengan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial. Salah satu dari aktivitas organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya. Di dalam sistem operasi perusahaan atau organisasi, pada hakekatnya salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu potensi Sumber Daya Manusia itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan perlu melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin. Karena bukan hanya pada keunggulan teknologi informasi dan ketersediaan modal saja yang menjadi kunci kesuksesan dari suatu organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia disuatu lembaga organisasi tidak lagi hanya sebagai pelengkap untuk pencapaian tujuan saja,

tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Demi menghadapi kompetisi bisnis, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2013) sebuah proses pelaksanaan suatu tugas pekerjaan dari apa saja yang selesai hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut merupakan bagian dari kinerja. Dapat diketahui bahwa suatu produktifitas kerja memiliki hubungan dari hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan yang bersangkutan dengan kuantitas, kualitas juga ketepatan waktu seseorang karyawan ketika melaksanakan tugas pekerjaan.

Selain meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, perusahaan juga dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan berpotensi yang telah dimilikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen dan disiplin yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap perusahaan. Pada umumnya tujuan sebuah badan usaha mempunyai tujuan yang sama, yaitu mendapatkan profit semaksimal mungkin serta bisa berkomitmen melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya yang ada secara efisien dan efektif demi mencapai target yang sudah

ditetapkan. Hal ini bisa tercapai apabila perusahaan bisa mengerti kebutuhan karyawan sehingga meningkatkan kinerja bagi karyawan dan bisa mendorong secara optimal dalam hal ini melibatkan seorang pemimpin sebagai pioner dan panutan bagi karyawan.

Pemimpinan adalah lokomotif sebuah perusahaan. Kualitas pemimpin sangat menentukan aspek keberhasilan lembaga organisasi. Sehingga seorang pemimpin harus bisa menggerakkan jalannya roda perusahaan secara cepat dan tepat melakukan antisipasi dan mengelola. Maka dari itu, tidaklah berlebihan jika seorang pimpinan bukan sekedar tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan tetapi pengambil keputusan (decision making).

Menurut Hasibuan (2000 : 170) Cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bersama-sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan itulah arti Kepemimpinan. Pimpinan bisa mempengaruhi pola kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan dan support sehingga memberikan dampak motivasi kerja, dalam hal ini apabila karyawan semangat dalam bekerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai & Arifin (2009:105) Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-qur'an dan Hadist.

Kepemimpinan yang dikonseptualisasikan dalam Al-Qur'an sangat penting untuk mengatur hubungan antara manusia dengan

lingkungan alam. Tipe kepemimpinan yang terdapat dalam Alqur'an tidak hanya membahas tentang ukhrawi, akan tetapi membahas pula urusan duniawi (tijarah) atau perniagaan, pemerintah, perdagangan, perindustrian, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau pengelolaan diri.

Bagaimanapun manusia tidaklah terlepas dari rasa tanggung jawab tidaklah di muka bumi, apalagi menjadi seorang pimpinan maka dari segenap sikap dan tingkah laku akan dipertanggung jawabkan kepada Allah Swt. Sebagai seorang pimpinan yang jujur serta bertanggung jawab ada bentuk realisasi yang akan dipertanggungjawabkan yaitu Metode, reporting, budgeting dan lainnya. Adapun ada hal tidak kalah penting adanya sifat ri'ayah atau jiwa kepemimpinan dalam manajemen menurut perspektif Islam. Dalam konsep manajemen hal ini merupakan faktor yang paling pokok. Watak mendasar merupakan bagian penting dari manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Untuk menjadi seorang Pemimpin yang baik seharusnya tertanam jiwa yang baik dan sangat berhati-hati dengan apa yang akan dilakukan, adanya perencanaan yang tersusun rapi dan teratur untuk memulai suatu tindakan atau aktivitas akan membantu pada masa yang akan datang.

Menurut Soeling (2005) hal yang diharapkan karyawan adalah adanya timbal balik dari apa yang dikerjakan dan diimbangi

dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan dan keluarga. Hal ini sesuai dengan Teori Maslow dalam Gibson (2006) yang membahas kebutuhan hierarki dasar manusia yaitu physiological needs, safety needs, belonging needs and love, esteem needs, self-actualization. Maslow mengatakan, bahwa adanya kebutuhan yang lain bersifat non materi merupakan faktor mendasar yang mutlak. Dengan demikian, motivasi dapat berbentuk dua hal, yaitu materi dan non materi. Sebagaimana untuk memenuhi kebutuhan, rasa aman atas apa yang dikerjakan, Kesadaran lingkungan dan ekspresi diri yang dibutuhkan karyawan untuk pekerjaan mereka. Apabila dapat terpenuhi, kepuasan dan loyalitas akan meningkat karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2006) kompensasi dapat terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial kompensasi dan non finansial. Imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau berkala karena yang bersangkutan telah menunaikan kewajiban sebagai pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan adalah merupakan Kompensasi finansial (Ruky, 2001) dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi.

Evaluasi penilaian gaji pada umumnya tergantung pada kemampuan pekerjaan atau pelaksanaan pekerja. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mempengaruhi tingkat persaingan antar perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan,

kompensasi bisa menjadi strategi yang tepat bagi perusahaan. Kesesuaian karyawan melakukan pekerjaan dengan baik memperoleh gaji yang lebih besar hal ini berkaitan antara kinerja dengan kompensasi. Kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi, kompensasi dapat dijadikan suatu dorongan bagi perusahaan yang menetapkan target. Gaji bisa menjadi motivator perilaku, gaji yang diberikan seharusnya sesuai dengan kinerja karyawan hal ini secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Simamora (2006).

Terlepas dari faktor gaji, ada variabel berbeda yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah Kompetensi, dengan demikian perusahaan harus berusaha untuk menjamin bahwa hal yang berkaitan dengan kinerja dapat terpenuhi dengan baik. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat tergantung pada identifikasi masalah dengan informasi, kemampuan, dan perspektif. Kompetensi begitu sangat penting bagi perusahaan karena dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Apabila tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka produktivitas kinerja karyawan juga akan memberikan hasil yang maksimal.

Dari penelitian Ratna Wijayanti (2012), yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan Islam memiliki hasil positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi pada kinerja madrasah guru aliyah di Kota Makassar Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai jalur koefisien (standar) variabel kompetensi tidak signifikan untuk kinerja guru. Ini memberi arti kompetensi itu tidak memiliki pengaruh besar pada guru pertunjukan di Madrasah Aliyah di Kota Makassar. Ini kondisi, yang disebabkan oleh rata-rata (rata-rata) kompetensi yang lebih rendah, dibandingkan dengan rata-rata (rata-rata) kinerja madrasah guru aliyah di Kota Makassar.

Kompensasi finansial terdiri dari : kompensasi finansial langsung (kompensasi final langsung) dan kompensasi finansial tidak langsung (kompensasi tidak langsung akhir), (Mondy dan Noe, 1993: 320). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thomzon (2002: 118), yang menyatakan itu Kompensasi merupakan faktor penting yang memberikan pengaruh kepada karyawan agar bekerja diperusahaan tsb. Penelitian yang dilakukan oleh Trisni Handayani (2015) yang menyatakan bahwa ada yang signifikan pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru di Indonesia Sekolah Kejuruan Independen Bekasi. Hasil ini diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis bahwa untuk koefisien korelasi yang diperoleh r Hitung lebih besar r Tabel pada α tingkat signifikan 5 % adalah $0,460 > 0,396$. penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Harahap, (2016) dengan judul : Dampak Peran Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Kepuasan Kerja dan implikasinya untuk kinerja karyawan dimoderasi oleh Keterlibatan

Karyawan. (survei hotel bintang 4 dan 5 di Jawa Barat). Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Pekerjaan Kepuasan 17,18 persen, pengaruh langsung Komunikasi Kepuasan Kerja sebesar 4,96 persen, langsung pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 20,49 persen.

Penelitian Soemardjono (2015), dengan judul : Keterkaitan antara implementasi Teknik Supervisi Pokok, Kompensasi, Pekerjaan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Kejuruan di Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil dari studi ini menemukan bahwa kompensasi yang paling efektif adalah insentif, kinerja guru akan dianggap baik jika guru mampu mengimplementasikan program. Hasil dari studi menggambarkan bahwa kepemimpinan Islam, kompetensi, kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan pengaruh terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Syamsul Bahri, Salim Basmalah, Jeni Kamse, Jamaluddin Biang : 2018) Kepemimpinan Islam tidak signifikan pada disiplin kerja guru. Karena itu, guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya diminta untuk melakukan segala upaya untuk meningkatkan pekerjaan mereka disiplin. Kompetensi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru. Ini terjadi karena guru memilikinya kompetensi tinggi dan mampu berkorelasi dengan aplikasi disiplin

kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Kompensasi diterima oleh guru, mampu meningkatkan disiplin kerja guru diri. Guru sudah mengerti betul bahwa besar kompensasi yang diterimanya, harus disertai dengan tingkat disiplin. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Sifat kepemimpinan Islam dimiliki oleh guru harus diterapkan dengan benar, agar kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Kompetensi memiliki yang negatif dan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh nilai rata-rata yang lebih kecil, dibandingkan dengan rata-rata kinerja guru. Kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima dianggap sesuai dengan beban kerja. Kerja Disiplin memiliki efek positif dan signifikan terhadap guru kinerja. Guru telah mampu melaksanakan pekerjaan Disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam madrasah. Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas melalui kedisiplinan kerja. Para guru dalam kedisiplinan kerja tidak dapat dimediasi untuk menghasilkan yang baik dan kinerja guru yang berkualitas. Kompetensi tidak signifikan berpengaruh pada kinerja guru melalui pekerjaan disiplin. Karena itu, guru harus berusaha keras untuk itu

meningkatkan kompetensi dan disiplin kerjanya sehingga kualitas penampilannya bisa lebih baik. Kompensasi mempunyai hasil tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui pekerjaan disiplin. Disiplin kerja tidak bisa menjadi mediasi menghasilkan kinerja guru yang tinggi / berkualitas.

Sebagai organisasi yang disibukkan dengan administrasi, sangat penting bagi aset organisasi perbankan untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam kegunaan untuk memberikan bantuan terbaik kepada organisasi dan kliennya secara langsung. Dalam hal ini sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan lingkungan.

Maka dari itu diperlukan untuk mengetahui seberapa besar faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini. Selain itu peneliti juga ingin mencari lebih jauh seberapa besar variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen.

Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan observasi. **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, KOMPENSASI FINASIAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.**

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dirumuskan suatu masalah sebagai berikut : **“Bagaimana peran Kompetensi**

dalam mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan islam dan Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT BPR Jateng”

C. Tujuan penelitian

Seperti rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh Gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 2) Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 3) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 4) Untuk menguji dari 3 Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis, diantaranya:

a) Teoritis praktis

- Untuk organisasi perusahaan, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan saran dan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi.

- Untuk akademik, dapat memberikan informasi mengenai Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan dan memperkaya kepustakaan.

b) Praktis

- Bagi penulis, dimaksudkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan kesiapan penyusun apabila nantinya terjun ke dunia kerja. Menambah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Bagi pihak luar, dalam penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori memberikan penjelasan tentang semua variabel yang digunakan dalam penelitian dan teori yang memperkuat penelitian diantaranya yaitu mengenai Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi Finansial dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Setiap variabel tersebut akan menjelaskan definisi variabel, indikator dan hipotesisnya. Kemudian hubungan antar variabel yang digunakan ini membentuk model empirik penelitian.

1. Kepemimpinan Islam

Menurut Griffin dan Ebert (1998), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” menyampaikan bahwa kepemimpinan yaitu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menghubungkan kebutuhan para individu dan perkembangan yang berkelanjutan dengan tujuan organisasi. Perlu di ingat bahwa para individu merupakan anggota dari organisasi. Peterson at.all menjelaskan tentang kepemimpinan merupakan bagian dari pengetahuan dan menyelesaikan atas adanya masalah.

Kepemimpinan merupakan upaya untuk merealisasikan tujuan perusahaan melalui karyawan dengan cara memberi motivasi sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka dari itu di butuhkan kesinambungan antara kebutuhan perusahaan dengan karyawan. Cakupan kepemimpinan juga mencakup permasalahan eksternal, tidak hanya pada permasalahan internal.

Dalam bisnis, secara internal pemimpin seyogyanya bisa menjalankan semua roda individu sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan harus memahami kekurangan dan kelebihan individu, sehingga diharapkan semua karyawan bisa melaksanakan tugas yang diberikan. Secara eksternal pimpinan seyogyanya bisa mempengaruhi investor agar mau berinvestasi ke perusahaan.

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Menurut para ahli setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist (Rivai & Arifin: 2009,113). Imamah atau kepemimpinan Islam adalah bentuk yang tercantum dalam al-Qur'an, yang memberikan penjabaran tentang kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga dan kelompok. Dalam hal ini memberikan tuntunan dari cara menjadi pemimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.

Kepemimpinan Islam, adalah fitrah bagi setiap umat dan memberikan dorongan untuk menjadi kepemimpinan yang Islami. Manusia adalah ciptaan Allah yang diberikan amanat untuk menjadi khalifah di muka bumi (wakil Allah) (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah diberikan tugas untuk mewujudkan apa yang telah menjadi tugas untuk membawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai makhluk Allah SWT yang akan selalu patuh dan terpancung untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah: "Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya". Manusia yang telah di berikan amanat dapat menjaga amanat tersebut dan Allah telah memberikan kemampuan konsepsional kepada manusia. Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar" (QS. Al-Baqarah : 31).

Kepemimpinan Islam adalah proses kemampuan seseorang dalam memberikan arahan dan memberikan motivasi kepada orang lain, serta ada tindakan sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Kepemimpinan yang di jelaskan dalam Al-Qur'an merupakan hal dasar dalam menjaga hubungan manusia dan alam semesta. Bentuk kepemimpinan dalam konsep Al-Qur'an bukan semata-

mata hanya mengenai urusan ukhrawi, tetapi berhubungan juga dengan duniawi, seperti jual beli, organisasi maupun diri sendiri.

1.1 Konsep kepemimpinan Islam

Konsep Al-Qur'an yang menjelaskan dasar kepemimpinan sbb:

a. Beriman

Diterangkan dalam QS Ali 'Imran 28 :

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاةً وَيُخَذْ كُمْ اللَّهُ تَقْسَةً إِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

“Janganlah orang-orang mengambil (memilih) orang-orang kafir menjadi wali (Pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, lepaslah ia dari pertolongan Allah”

b. Bertaqwa

Diterangkan dalam QS An Naba' 31 :

إِنَّ لِلْمُتَّقِينَ مَفَازًا بِمَا عَمِلُوا مِنْ الصَّالِحَاتِ

“Sesungguhnya orang-orang yang bertaqwa, mendapat kemenangan.”

2. Azas Keadilan

Nuruddin (1995), keadilan adalah bentuk konsep luas yang berkaitan dengan aspek kehidupan sosial, politik dan ekonomi. Di Al-Qur'an kata Adil ada 31x.

3. Musyawarah

Diterangkan dalam QS As Syu'ara 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَهُمْ لَا يَخْفَوْنَ
يُتَّقُونَ

“...Sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.”

1.2 Sifat-sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam konsep manajerial adalah :

- Mempunyai ilmu pengetahuan luas, kreatif, inovatif, tanggap, sabar. Hal ini di maklumkan dalam QS. Al-Mujadilah:11.
- Bertindak bersahaja, jujur dan bertanggungjawab. Hal ini di maklumkan dalam QS. An-Nisa:58.
- Konsekuensi. Di maklumkan dalam QS. Al An'am:164.
- Diskriminatif dalam mencari informasi. Di maklumkan dalam QS. Al-Hujurat:6.
- Tegas. Di maklumkan dalam QS. Adz-Dzariyat:55.
- Mengarahkan. Di maklumkan dalam QS. As-Sajdah:24.

Manusia di ciptakan tidaklah terlepas dari amanah yang telah diberikan, terlebih seorang pimpinan maka setiap tingkah laku dan sikap akan ada pertanggung jawaban. Metode, pelaporan dan penganggaran adalah bentuk dari wujud amanah yang diberikan kepada pemimpin yang jujur dan bersekuen.

Hal mendasar yang penting dalam manajerial menurut Islam adalah sifat ri'ayah. Ini merupakan hal mendasar dalam konsep manajemen. Hal dasar adalah bagian penting dari manusia sebagai khalifah di muka bumi. Berhati-hati dalam mengambil keputusan dalam hal ini dimaksudkan akan tersusun rapi dan teratur untuk memulai suatu tindakan dan memberikan dampak yang baik dimasa depan, hal ini seharusnya tertanam pada diri seorang pemimpin.

2. Kompensasi finansial

Bangun (2012), "Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan". Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

2.1 Kompensasi Finansial Langsung

Bangun (2012), "Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)".

Berikut adalah fasilitas yang diberikan seperti kendaraan,

tempat parkir dan ruang kantor :

1) Upah

Martoyo (2007), “Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan”. Sedangkan Malthis.L.R (2006), “Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja”.

2) Bonus

Bonus adalah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan selain gaji pokok. Simamora (2006), “Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi”. Dalam pemberian bonus hal ini mendasari dalam kinerja karyawan, total profit yang didapat perusahaan, absensi, prestasi dan efisiensi kerja.

3) Insentif

Simamora (2006), “Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbal produktivitas karyawan dan efektivitas biaya”.

2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk komisi yang diberikan diluar kompensasi finansial langsung dalam hal ini bisa juga disebut sebagai tunjangan.

Menurut Malthis (2006), “Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun”. Seperti hal nya yang dijelaskan Simamora (2006), “Kompensasi finansial tidak langsung terdiri program perlindungan seperti program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir”.

2.3 Kompensasi Non Finansial

Simamora (2006), terdiri atas kepuasan seorang karyawan dalam dari apa yang diterima dan dari lingkungan psikologis atau fisik dari tempat kerja. Riva'i (2004), kompensasi non finansial adalah wujud kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dalam rupiah. Simamora (2006), ada beberapa bentuk kompensasi non finansial sbb:

a) Pekerjaan :

- Tugas yang diberikan menarik
- Tantangan dalam pekerjaan
- Tanggung jawab dalam bekerja
- Kesempatan mendapat jenjang karir

- Tujuan yang terarah

b) Lingkungan kerja :

- Regulasi yang jelas
- Pimpinan yang terampil
- Lingkungan kerja yang memberi kenyamanan
- Rekan kerja yang menghibur

3. Kompetensi

Spencer & Palan (2007), suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menduduki suatu jabatan. Ada 5 karakteristik kompetensi yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Becker and Ulrich & Suparno (2005:24) *"competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance"* kompetensi ada aspek pengetahuan, keahlian dan kemampuan pribadi dalam pekerjaan.

Fogg (2004:90), dalam kompetensi ada dua yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar dan kompetensi pembeda menurut aspek yang berguna dalam memprediksi kinerja karyawna. Kompetensi dasar (Threshold competencies) adalah

aspek penting dan biasanya berbentuk ilmu pengetahuan atau kemampuan dasar seperti membaca. Kompetensi pembeda (differentiating) yaitu kompetensi yang membedakan seseorang dari yang lain.

Kompetensi berasal “competency” merupakan kata benda, Powell (1997:142) yaitu kemampuan, kecakapan, kompetensi dan wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang artinya cakap, mampu, dan tangkas. Menurut Stephen Robbin (2007:38) yaitu “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan sesuatu, kemampuan ini ditentukan oleh aspek kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berikut ini adalah beberapa jenis kompetensi menurut para ahli:

1) Dean Lyle Spencer & Matthew Lyle Spencer

Dalam buku Surya Dharma (2003), menurut Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer kompetensi dapat dibagi menjadi :

- Kompetensi Dasar (Threshold Competency) : yaitu ciri penting yang wajib dikuasai seseorang agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebagai contoh kemampuan membaca dan menulis.
- Kompetensi Pembeda (Differentiating Competency); yaitu aspek pembeda seorang individu yang produktivitas tinggi dengan yang rendah.

2) Charles E. Jhonson

Dalam buku Wina Sanjaya (2005:34), Charles E. Jhonson menjelaskan bahwa kompetensi terbagi menjadi 3, yaitu :

- Personal Competency : kemampuan seseorang dalam hal yang berkaitan dengan perkembangan pribadi.
- Profesional Competency : kemampuan seseorang dalam hal yang berkaitan dengan melakukan dan menyelesaikan suatu tugas.
- Social Competency : kemampuan seseorang dalam hal yang berkaitan dengan pola hidup dan sosial.

3) Kunandar

Dalam bukunya (2007), kompetensi ada 5 jenis, yaitu :

- Kompetensi Intelektual : ilmu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan tugas.
- Kompetensi Fisik : kemampuan fisik seseorang yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan tugas.
- Kompetensi Pribadi : sebuah perilaku yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi.
- Kompetensi Sosial : perilaku mendasar pemahaman diri yang menjadi bagian dari lingkungan.
- Kompetensi Spiritual : kemampuan seseorang dalam memahami, menghayati dan mengaplikasikan kaidah agama.

3.1 Manfaat kompetensi

Bentuk keuntungan yang didapat dari mencari pekerja yang memiliki Kompetensi sbb :

- Regulasi perusahaan yang jelas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
- Kompetensi seseorang bisa untuk menjadi standarisasi tenaga kerja yang mempunyai potensi.
- Kecakapan karyawan dapat membantu memaksimalkan kinerja perusahaan.
- Kecakapan atau kompetensi karyawan bisa menjadi tolak ukur dalam pengembangan sistem remunerasi.
- Kompetensi bisa mempermudah perusahaan dalam upaya adaptasi apabila terjadi perubahan.
- Kompetensi bisa membantu perusahaan dalam menyamakan frekuensi perilaku karyawan dengan nilai perusahaan.

3.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer menjelaskan ada 5 karakteristik kompetensi sbb :

a. Motivasi

Suatu rangsangan yang menjadikan seseorang dapat bertindak.

Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang untuk mencapai tujuan.

b. Karakteristik Pribadi

Respon dalam bertindak terhadap situasi dan informasi. Karakter ini bertujuan pengendalian diri dan tanggapan terhadap hal yang menjadi tanggungjawab nya.

c. Konsep Diri

Karakteristik yang ada pada diri Individu baik dari sikap, nilai dan citra diri yang menjadi prinsip.

d. Pengetahuan

Kelebihan wawasan individu yang dimiliki pada bidang tertentu.

e. Keterampilan

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara fisik serta berkaitan dengan pemikiran.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata "*performance*" Sebagai hasil kerja atau prestasi atas kinerja. Menurut (Wibowo, 2007) sebetulnya kinerja ada banyak makna, tidak hanya hasil, tetapi juga proses pekerjaan tsb.

Kinerja berasal dari "*Job Performance*" prestasi dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja yaitu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan dengan rasa tanggung jawab.

Kinerja yaitu bentuk hasil wujud dari suatu tim. Kinerja bisa dalam wujud penampilan seseorang maupun organisasi. Wujud dari hasil tidak hanya dibebankan kepada seorang pemangku jabatan

fungsional maupun struktural, tetapi kepada keseluruhan jajaran di dalam tim.

4.1 Penilaian Kinerja

Untuk melihat dari hasil kinerja pemangku jabatan, perusahaan menerapkan indicator untuk menilai suatu kinerja karyawan. Aktivitas dalam melakukan penilaian kinerja ini sangat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan dan bisa menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Fahmi (2012:237), suatu kegiatan untuk melakukan penilaian kepada pihak manajerial baik pekerja maupun manager yang telah melakukan pekerjaan. Menurut Malthis & Jackson (dalam Fahmi, 2012:237) bentuk evaluasi tolak ukur karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan standar dan komunikasi informasi.

Dalam melaksanakan proses penilaian kinerja dibutuhkan metode dengan tingkat dan analisa representatif. Griffin (dalam Fahmi, 2012) menyampaikan bahwa ada dua metode sbb :

- a) Metode objektif (*objective methods*) mengenai seberapa jauh karyawan mampu menunjukkan kemampuan bekerja yang dimiliki. Dari para pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang kurang akurat karena bisa jadi pegawai yang memiliki kesempatan bagus maka akan dapat bekerja dengan sangat baik dan bersemangat, sedangkan ada pegawai yang tidak memiliki kesempatan dan tidak bisa mewujudkan

kemampuan secara penuh.

b) Metode pertimbangan (*judgmental methods*) yaitu metode yang memiliki akurasi yang tinggi, apabila memiliki kualitas kerja yang baik maka pula sebaliknya. cara penilaian ini memiliki kelemahan jika pegawai berada dalam tim kerja yang mempunyai peringkat bagus maka penilaian akan mempengaruhi posisi pegawai yang dianggap baik, jika pegawai berada dalam tim dengan peringkat buruk maka akan mempengaruhi peringkat pegawai tsb.

4.2 Kesalahan Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa kesalahan dalam melakukan penilaian kinerja sbb:

1) Standarisasi penggunaan yang berbeda

Manajemen sebaiknya tidak memakai standar dan harapan yang berbeda kepada pegawai saat melakukan pekerjaan yang sama, dalam hal ini akan menimbulkan suatu emosional dari pegawai. Permasalahan ini mungkin terjadi apabila kriteria yang diterapkan tidak jelas dan tidak subjektif.

2) Efek Resesi

Permasalahan ketika memberikan angka yang lebih tinggi untuk kejadian yang menaung baru saja terjadi pada pegawai.

3) Kesalahan cenderung memusat, Kesalahan kelonggaran dan

Kekakuan

Permasalahan cenderung memusat pada saat memberi penilaian kepada semua pegawai dalam skala yang sulit yaitu di tengah skala pengukuran. Permasalahan apabila terdapat celah dalam melakukan penilaian pada semua pegawai ada tingkat tertinggi dari nilai skala. Permasalahan kekakuan terjadi apabila pimpinan hanya menggunakan sedikit lebih rendah dari skala untuk menilai pegawai.

4) Bias dari penilaian

Permasalahan apabila nilai dan perasaan dari si penilai terdapat penilaian.

5) Efek Halo

Apabila pimpinan melakukan penilaian lebih tinggi atau rendah pegawainya dari semua elemen karena satu karakter.

6) Kesalahan Kontras

Cenderung dalam melakukan penilaian secara relatif pada orang lain, dan tidak ada perbandingan dari standar kerja.

4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67-68) untuk mengetahui produktivitas pegawai terdapat faktor yang mempengaruhi, antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdapat kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, semua karyawan mempunyai *IQ* lebih dari rata-rata dengan pendidikan sesuai jabatan dan mampu saat menyelesaikan tugas, maka dari itu akan lebih cepat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu, setiap perusahaan dalam menempatkan pegawai harus sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam iklim lingkungan kerja. Motivasi adalah salah satu factor yang mempengaruhi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental bisa memberikan dorongan untuk mencapai kinerja secara penuh. Setiap pegawai harus mempunyai sikap mental psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Maka dari itu semua karyawan harus memahami tujuan dan target yang ingin dicapai dengan cara mempersiapkan sikap mental, mampu dalam fisik, mampu mengambil peluang dan membuat iklim kerja.

David C. Mc Clelland & Mangkunegara (2011:68), ada hubungan positif antara aspek prestasi dengan capaian kerja. Motif berprestasi yaitu hasrat diri karyawan untuk bertindak dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik apabila mempunyai motif prestasi yang tinggi. Motif berprestasi perlu ditumbuh kembangkan dalam diri sendiri pegawai dan lingkungan.

4.4 Tujuan Manajemen Kinerja

Dalam upaya mendapatkan hasil kinerja yang maksimal di setiap perusahaan membuat manajemen kerja professional untuk mengelola. Dalam mencapai tujuan organisasi menurut Armstrong (dalam Fahmi, 2012:226-227), ada beberapa tujuan sbb:

- 1) Dapat meningkatkan tujuan dari kinerja perusahaan
- 2) Dapat menjadi suatu dorongan perubahan untuk mengembangkan suatu budaya kerja
- 3) Dapat berkomitmen dan selalu termotivasi



- 135
5. Dapat mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi untuk mencapai tujuan bersama. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- 4) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- 5) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- 6) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 7) Ada kesempatan karyawan agar bisa memberikan aspirasi dan perhatian terhadap pekerjaan.
- 8) Memperlihatkan kepada semua pegawai bahwa semua penilaian bersifat transparansi.

- 9) Dapat memberikan rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan melakukan kontrol atas tugas yang diberikan
- 10) Membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten
- 11) Dapat membantu kualitas misi manajemen

4.5 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:75), ada indikator yang digunakan dalam menentukan kinerja pegawai, yaitu:

- a) Kualitas dan kuantitas kerja
- b) Ada hal ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- c) Hal ini output yang perlu diperhatikan output rutin, seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra.
- d) Berdedikasi
- e) Dalam hal ini dapat mengikuti arahan, berinisiatif, hati-hati dan rajin
- f) Sikap karyawan
- g) Sikap terhadap perusahaan, pegawai dapat bekerja sama

B. Keterkaitan antar Variabel

1. Hubungan antara Kepemimpinan islam terhadap Kompetensi

Manusia ciptaan Allah di muka bumi untuk menjadi khalifah/wakil Allah (QS. Al-Baqarah:30). Khalifah membawa misi suci sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sebagai Hamba Allah yang selalu mematuhi dan mengabdikan di jalan Allah. Sabda Rasulullah: “Setiap

kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya". Manusia diciptakan dengan kemampuan konsepsional yang telah diberi amanat agar memelihara amanat tsb dengan baik. Allah SWT mengajarkan Adam nama benda, lalu menyampaikan kepada malaikat dan berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang yang benar" (QS. Al-Baqarah:31), agar dapat menggunakan dan memaksimal potensi.

Spencer Dan Spencer & Palan (2007), suatu ciri mendasar seorang makhluk yang berinteraksi secara kausal dalam mendapatkan kriteria yang diperlukan suatu jabatan. Ada lima ciri Kompetensi, yaitu motif (konsistensi dan sebab dari perilaku), faktor bawaan (karakter dan tanggapan yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (mampu dalam melaksanakan tugas).

Penelitian yang di lakukan (Syamsul Bahri, Salim Basmalah, Jeni Kamse, Jamaluddin Biang : 2018) Kepemimpinan Islam memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada disiplin kerja guru. Karena itu, guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya diminta untuk melakukan segala upaya untuk meningkatkan pekerjaan mereka disiplin. Kompetensi mempunyai hasil positif dan berpengaruh kepada kedisiplinan guru. Ini terjadi karena guru memilikinya kompetensi tinggi dan mampu berkorelasi dengan aplikasi disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Kompensasi mempunyai hasil positif dan berpengaruh kepada kedisiplinan guru. Dalam meningkatkan kedisiplinan

Guru, Kompensasi sangat berpengaruh. Guru sudah mengerti betul bahwa besar kompensasi yang diterimanya, harus disertai dengan tingkat disiplin. Kepemimpinan Islam mempunyai hasil yang positif dan berpengaruh kepada kinerja guru. Sifat kepemimpinan Islam dimiliki oleh guru harus diterapkan dengan benar, agar kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan.

Zulkifli Harahap (2016), "Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Kepuasan Kerja dan implikasinya untuk kinerja karyawan dimoderasi oleh Keterlibatan Karyawan". (survey di Jawa Barat hotel berbintang 4 dan 5). Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Pekerjaan Kepuasan 17,18 persen, pengaruh langsung Komunikasi Kepuasan Kerja sebesar 4,96 persen, langsung pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 20,49 persen.

Sehingga dapat disimpulkan dengan prinsip Kepemimpinan islam yang positif dapat mendorong terbentuknya Kompetensi yang baik. Dari uraian diatas diajukan hipotesis sbb :

H1 = Kepemimpinan islam mempunyai hasil positif dan berpengaruh kepada Kompetensi pegawai

2. Hubungan antara Kompensasi finansial dengan Kompetensi

(Rivai dan Jauvani, 2013), apabila kompensasi dapat dikelola dengan baik maka bisa membantu manajemen dalam upaya mencapai

tujuan perusahaan dan dapat menjaga loyalitas pegawai. Begitu pula apabila tidak adanya pengelolaan kompensasi, maka akan berpengaruh terhadap kelayakan pegawai terhadap perusahaan. Dampak dari hal tsb yang dirasa tidak sesuai maka akan mengurangi produktivitas pegawai, dan akan mengakibatkan protes, mogok kerja dan bisa mengarah pada tindakan fisik maupun psikologis. Sebaliknya, apabila terjadi pengelolaan pembayaran yang kurang tepat, akan berdampak pada perusahaan dan berkurangnya daya persaingan antar individu dan dapat timbul persaan bersalah dan gelisah, dan berakibat tidak nyamannya lingkungan kerja. Menurut Darsono & Tjakjuk (2011:269), tujuan penting dari system kompensasi adalah memberikan suatu rasa memiliki dari perusahaan dan akan memotivasi pegawai untuk selalu berkompetensi.

Penelitian oleh Trisni Handayani (2015), memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kinerja guru di Indonesia Sekolah Kejuruan Independen Bekasi. Hasil ini diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis bahwa yang diperoleh r Hitung lebih besar r Tabel pada α tingkat signifikan 5% adalah $0,460 > 0,396$.

Selanjutnya, oleh Soemardjono (2015), "Hubungan antara implementasi Teknik Supervisi Pokok, Kompensasi, Pekerjaan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan kinerja Guru Kejuruan di Kabupaten Malang". Berdasarkan hasil dari studi ini menemukan bahwa kompensasi yang paling efektif adalah insentif, kinerja guru akan dianggap baik jika guru mampu mengimplementasikan program.

Sehingga dapat disimpulkan dengan prinsip Kompensasi finansial yang positif dapat mendorong terbentuknya Kompetensi yang baik. Dari penjelasan diatas maka menjadi hipotesis sbb :

H2 = Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan

3. Hubungan antara Kepemimpinan islam dengan Kinerja karyawan

Fahmi (2013:39), dalam upaya mencapai tujuan kepemimpinan ada beberapa hal yang diharapkan bisa terwujud, seperti perubahan pada pengelolaan sisi manajerial diharapkan dapat tercipta hasil kerja yang baik dan akan berpengaruh terhadap meningkatnya market dan menghasilkan profit. Manajemen turut dalam memberikan perhatian terhadap pekerja berwujud penghargaan. Penghargaan bisa berwujud finansial dan non finansial terbukti dapat menghasilkan dampak pada kinerja pegawai.

Penelitian yang di lakukan (Syamsul Bahri, Salim Basmalah, Jeni Kamse, Jamaluddin Biang : 2018) Kepemimpinan Islam memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada disiplin kerja guru. Karena itu, guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya diminta untuk melakukan segala upaya untuk meningkatkan pekerjaan mereka disiplin. Kompetensi memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kedisiplinan guru. Hal ini terjadi karena guru memilikinya kompetensi tinggi dan mampu berkorelasi dengan aplikasi disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan

fungsinya di sekolah. Kompensasi memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kedisiplinan guru. Kompensasi diterima oleh guru, mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Guru sudah mengerti betul bahwa besar kompensasi yang diterimanya, harus disertai dengan tingkat disiplin. Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sifat kepemimpinan Islam dimiliki oleh guru harus diterapkan dengan benar, agar kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan.

Sehingga dapat disimpulkan dengan prinsip Kepemimpinan Islam yang positif dapat mendorong terbentuknya Kinerja karyawan yang baik. Dari penjelasan uraian diatas muncul hipotesis sbb :

H3 = Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

4. Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Kompetensi yaitu hubungan atas ilmu pengetahuan, terampil, sikap dan perilaku. Karena pengaruh dari ilmu pengetahuan dan ketrampilan dan dibekali dengan sikap dan perilaku yang baik maka akan membantu memudahkan seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila pegawai tersebut mempunyai kompetensi yang sesuai. Hasil kerja yang optimal dipengaruhi dari penguasaan kompetensi pegawai yang semakin berkembang.

Penelitian yang dilakukan (Syamsul Bahri, Salim Basmalah, Jeni Kamse, Jamaluddin Biang : 2018) Kompetensi memiliki hasil tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh nilai dari hasil rata2 yang lebih kecil, dengan perbandingan rata2 produktivitas guru madrasah aliyah di Kota Makassar. Kompensasi memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada produktivitas guru. Kondisi tsb disebabkan oleh kompensasi dan diterima oleh guru dianggap berada di sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada mereka. Kedisiplinan kerja memiliki hasil positif dan berpengaruh terhadap produktivitas guru. Pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaan disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam madrasah.

Sehingga dapat disimpulkan dengan prinsip Kompetensi yang positif dapat mendorong terbentuknya Kinerja karyawan yang baik. Dari uraian diatas maka muncul hipotesis sbb:

132
H4 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

5. Hubungan antara Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan

(Rivai dan Jauvani, 2013), apabila kompensasi dapat dikelola dengan baik maka bisa membantu manajemen dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan dapat menjaga loyalitas pegawai. Begitu pula apabila tidak adanya pengelolaan kompensasi, maka akan berpengaruh

terhadap kelayakan pegawai terhadap perusahaan. Dampak dari hal tsb yang dirasa tidak sesuai maka akan mengurangi produktivitas pegawai, dan akan mengakibatkan protes, mogok kerja dan bisa mengarah pada tindakan fisik maupun psikologis. Sebaliknya, apabila terjadi pengelolaan pembayaran yang kurang tepat, akan berdampak pada perusahaan dan berkurangnya daya persaingan antar individu dan dapat timbul persaan bersalah dan gelisah, dan berakibat tidak nyamannya lingkungan kerja. Menurut Darsono & Tjakjuk (2011:269), tujuan penting dari system kompensasi adalah memberikan suatu rasa memiliki dari perusahaan dan akan memotivasi pegawai untuk selalu berkompetensi.

Dari Ratna Wijayanti (2012), yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan Islam memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada produktivitas pegawai. Pengaruh kompetensi pada produktivitas guru aliyah di Kota Makassar Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai jalur koefisien (standar) variabel kompetensi tidak signifikan untuk kinerja guru. Ini memberi arti kompetensi itu tidak memiliki pengaruh besar pada guru pertunjukan di Madrasah Aliyah di Kota Makassar. Ini kondisi, yang disebabkan oleh rata-rata (rata-rata) kompetensi yang lebih kecil, daripada rata2 kinerja madrasah guru aliyah di Kota Makassar.

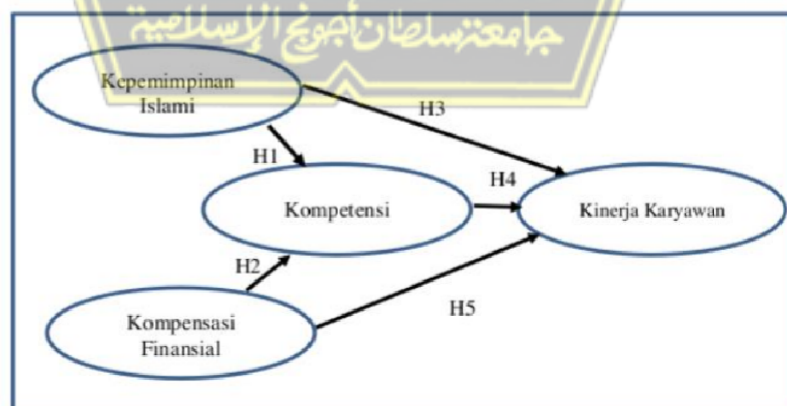
Menurut Mondy dan Noe (1993: 320), bahwa Kompensasi finansial memiliki 2 bagian yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung akhir. Sejalan dengan pendapat Thomzon (2002: 118), menyatakan bahwa Kompensasi menjadi faktor utama yang berpengaruh kepada produktivitas pegawai.

Sehingga disimpulkan dengan prinsip Kompensasi finansial yang positif dapat mendorong terbentuknya Kinerja karyawan yang baik. Dari penjelasan uraian diatas maka muncul hipotesis sbb:

H5 = Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

C. Model Empirik

Berdasarkan telah pustaka dari hasil analisa mengenai aspek yang berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat berkembang model untuk menjadi dasar dari penelitian ini. Dari hasil penelitian sebelumnya bahwa model yang menguraikan antar keterkaitan ke 4 variabel. Dari ke 4 variabel tsb yaitu Kepemimpinan islam, Kompensasi finansial, Kompetensi dan Kinerja karyawan. Variabel independent pada penelitian ini yakni : Kepemimpinan islam, Kompensasi finansial. Sedangkan variabel interveningnya : Kompetensi dan Kinerja karyawan disini sebagai variabel Dependent.



Gambar 2.3 Model Empirik

Berdasarkan model empirik pada Gambar 2.3 tersebut dijelaskan bahwa terjadinya proses meningkatkan Kinerja karyawan perlu didorong dengan adanya Kompetensi, semakin baiknya perusahaan melakukan penerapan strategi Kemimpinan islam yang baik maka akan berpengaruh kepada Kompensasi finansial diterima pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Pada cakupan yang dibutuhkan dalam menekan batasan tempat, waktu dan variabel dalam pembahasan. Maka hal ini dibutuhkan agar penelitian ini bisa terfokus dan bisa bermanfaat untuk pemula (Hamid, 2010).

1. Tempat dan Waktu

Penelitian ini menganalisis pada karyawan PT BPR Jateng yang berlokasi di Kota Semarang dan Kota Purwodadi.

2. Pembatasan Masalah/Variabel Penelitian

Cakupan pada penelitian ini menganalisis pengaruh Kepemimpinan islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi kepada Kinerja karyawan PT BPR Jateng Semarang. Dalam penelitian terdapat batasan permasalahan agar bisa terfokus kepada tujuan, sehingga hasil yang valid bisa didapatkan.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), wilayah generalisasi yang terdapat obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti agar dapat memberikan pelajaran dan bisa di simpulkan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Jateng yang

bekerja di kantor Kota Semarang dan Kota Purwodadi yang berjumlah 100 orang yang akan ditentukan oleh peneliti dan bisa mempelajari kemudian dapat disimpulkan.

2. Sampel

Sugiyono (2010:62), adalah bagian dari penjumlahan dan ciri dari populasi. Sampel yaitu sub kelompok populasi yang ditetapkan agar bisa berkontribusi pada penelitian (Malhotra, 2009:364).

Apabila terjadi pengaruh Kepemimpinan islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Maka peneliti an ini menggunakan sampling jenuh untuk menentukan sampel dikarenakan jumlah sample 100orang. Sampling jenuh yaitu cara menentukan sample apabila semua populasi dipakai sampel. Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi lebih sedikit, hanya 100orang atau pada penelitian ini agar mendapat generalisasi dengan toleransi kesalahan yang sangat rendah. Sample jenuh sering dikatakan sebuah sensus dimana dari total populasi dapat menjadi sample.

C. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian yaitu data primer yang menggunakan instrumen kuesioner yang memuat sebuah penjelasan yang tersusun untuk mendapatkan informasi dari responden, informasi yang didapat bisa berupa pribadi dan beberapa hal yang ingin diperoleh.

Dalam teknik pengumpulan data di penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan pustaka.

1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Kuncoro (2009:148), data yang didapatkan dengan cara survei lapangan dan digunakan dalam metode mengumpulkan data otentik. Sugiyono (2012:142), data primer pada penelitian bisa menggunakan cara kuesioner atau angket, yaitu cara mengumpulkan data yang digunakan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan maupun pernyataan kepada responden kemudian dijawab dalam bentuk kuesioner dan terdapat referensi dan selanjutnya dapat dilakukan pengolahan pada bentuk pertanyaan.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Kuncoro (2009:148), yaitu data yang telah dilakukan penggabungan dan dapat memberikan informasi pemakai data. Dalam data sekunder penelitian ini berasal dari beberapa pustaka, dalam bentuk buku, jurnal, skripsi maupun artikel yang mendukung dalam materi penelitian.

D. Metode Analisis Data

Tolak ukur dari seberapa berpengaruh Kepemimpinan islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan memakai skala ordinal. Siregar (2011), data yang didapat dari berbagai aspek dan tersusun dari skala tinggi sampai skala rendah dengan jarak dan rentang yang berbeda. Table skala ordinal sbb:

Skala Ordinal

Skala Ordinal	Skor penilaian
---------------	----------------

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Siregar (2011)

Dari hasil analisis akan dipresentasikan dalam tabel dari data yang sudah didapat dengan menggunakan kuesioner.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:53), Uji validitas bertujuan untuk mencari tingkat akurasi pada sebuah instrument kepada aspek yang diteliti. Kuesioner bisa disimpulkan valid jika penjelasan kuesioner dapat memberikan informasi yang akan diteliti. Untuk menentukan suatu kelayakan pada suatu item, maka menggunakan nilai min korelasi 0,30. Dapat disimpulkan bahwa apabila suatu item dapat menjadi valid jika total nilai tsb $>0,30$ (Priyatno, 2010:90).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009:175), uji ini bertujuan mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Dalam menguji tingkat reliabilitas pengamatan dengan teknik Cronbach Alpha dan perbandingan nilai alpha dengan standarnya menggunakan uji statistic SPSS 20 dengan

ketentuan sbb :

- Jika $Cronbach\ Alpha > 0,6$ maka dapat disimpulkan reliable.
- Jika $Cronbach\ Alpha < 0,6$ maka dapat disimpulkan tidak reliable.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian uji apakah termasuk dalam model regresi, adapun variabel penghambat dan residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Penelitian yang layak menggunakan data yang sesuai yaitu data yang mempunyai distribusi normal. Dengan kurva normal probability plot dapat diketahui normalitas data nya.

Normalitas bisa diketahui berdasarkan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data (titik) menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal yang merujuk pada model regresi terpenuhi asumsi normalitas. Apabila data (titik) menyebar menjauh pada garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pola distribusi normal yang merujuk pada model regresi tidak terpenuhi oleh asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105), memiliki tujuan menguji model regresi apakah ditemukan ada korelasi dengan variabel bebas (independen). Model regresi yang sesuai biasanya tidak terjadi korelasi di

antara variabel independen. Apabila variabel independen berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel independen yang mempunyai bentuk korelasi dengan variabel independen yaitu nol. Dalam mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di model regresi dengan cara sbb:

- Skor penilaian R^2 yang didapat dari perkiraan model regresi empiris, disamping itu dari hasil variable independent banyak yang tidak berpengaruh terhadap variable dependent.
- Menganalisa matriks dari korelasi variabel independen. Apabila dari variabel korelasi ada yang tinggi ($> 0,90$), maka pada hasil ini merupakan adanya multikolinieritas. Hasil korelasi tinggi antar variabel independen belum bisa disimpulkan bahwa bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas bisa karena ada efek dari perpaduan dua atau lebih variabel independen.
- Dalam mencari nilai Multikolinieritas bisa juga dari skor toleransi dan lawannya, variance inflation factor (VIF). Dari dua hasil tsb dapat menjadi kesimpulan bahwa pada variabel independen dapat diperjelas oleh variabel independen lain. Teori sederhana pada variabel independen bisa jadi variabel dependen (terikat) dan diregres dengan variabel independen lainnya. Toleransi mencari hasil dari variabilitas independen yang dipilih dan tidak ada pada variabel independen lainnya. Apabila skor toleransi yang kecil menyamai skor VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Skor cut off pada umumnya digunakan untuk mengetahui multikolinieritas yaitu nilai Tolerance ($\leq 0,10$ = nilai VIF

≥ 10). Pada semua penelitian wajib memberikan ketentuan pada nilai kolinieritas apabila masih bisa tertoleransi. Misal jika skor toleransi = 0,10 = kolinieritas 0,95. Apabila hasil multikolinieritas bisa diketahui nilai Tolerance dan VIF, maka hal ini belum bisa variabel independen mana yang berkolerasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139), tujuan dari uji ini adakah untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksesuaian dari residual antar pengamatan. Apabila variance antar residual pengamatan hasilnya sama, maka dikatakan homoskedastisitas apabila berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Bentuk homoskedastisitas merupakan model regresi yang sesuai dengan standart atau bisa dikatakan baik.

Banyak data crossection yang berada dalam kondisi heteroskedastisitas karenanya data yang telah terhimpun sudah mewakili dari semua ukuran kecil, sedang, dan besar. Dengan mengetahui hasil grafik plot antara skor prediksi variabel dependen adalah ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mengetahui ada dan tidak heteroskedastisitas bisa melihat pola grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dan sumbu Y yaitu Y yang telah perkiraan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sebenarnya}$) yang telah di- *studentized*. Apabila terdapat bagian titik yang membentuk pola khusus teratur (gelombang, lebar dan menyempit), maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas dan apabila ada pola yang tidak teratur dan titik berada pada atas dan bawah angka 0 sumbu Y (tidak heteroskedastisitas).

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:260), uji hipotesis yang menggunakan metode regresi linear yang bertujuan untuk mengetahui perubahan skor variabel dependen, apabila variabel independen diubah.

Rumus linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3x_3 + e$$

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta

b1 – b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kepemimpinan islam

X2 = Kompensasi finansial

x3 = Kompetensi

e = Error disribances

G. Koefisien Korelasi (R)

Analisa korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan linier dan dua variabel. Menurut Ghozali (2012:96), analisis korelasi tidak berbeda dari variabel dependen dan variabel independen

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk tau seberapa jauh kemampuan model didalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali 2012:97). Skor koefisien determinasi yaitu dari nol sampai satu. Apabila nilai R^2 rendah maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang dekat dengan satu bisa dikatakan variabel independen memberi hasil dan memberikan informasi agar tau mengenai variasi variabel dependen.

Titik lemah dari memakai koefisien determinasi yaitu dari total variabel independen yang terpakai dalam model. Dalam menambah suatu variabel independen, maka R^2 dapat naik dan tidak mempengaruhi secara signifikan anatar variabel independen. Maka dari peneliti menyarankan untuk memakai nilai Adjusted R^2 pada waktu mereview mana model regresi terbaik. Berbeda dengan skor R^2 , nilai Adjusted R^2 tidak dapat menjadi acuan jika dalam variabel independen menjadi bagian dari dalam model.

I. Uji Hipotesis

1. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Ghozali (2012:98), uji statistik t bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel penjelas atau secara tunggal dapat menerangkan berbagai variabel dependen. Ada cara lain untuk uji t yaitu komparasi skor statistik t dan titik kritis dari tabel. Jika skor statistik t mendapat hasil yang lebih besar maka perbandingan dalam nilai t tabel. Menurut Ghozali (2012:99), apabila mendapatkan hipotesis dengan cara lain yang secara sendiri variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F Hitung (Uji Simultan)

Ghozali (2012:98), dari uji ini memberikan informasi mengenai semua variabel independen yang diuji untuk mengetahui seberapa berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji F dengan melakukan komparasi nilai F hitung dan F tabel. Apabila skor F hitung lebih tinggi dengan skor F tabel, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif menerangkan dari variabel independen secara simultan bisa berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Sobel Test (kriteria dari mediasi)

Uji sobel bertujuan untuk mencari seberapa variabel mediasi berpengaruh terhadap kepuasan. Variable intervening adalah variabel yang dapat berpengaruh terhadap variabel independen dengan dependen. Uji hipotesis intervening bisa dilakukan dengan cara uji Sobel (1982) yang sudah dikembangkan. Ghozali (2018), uji sobel bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Rumus Uji sobel sbb:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

S : Standart error X-M

S : Standart error M-Y

: Koefisien regresi M-Y

: Koefisien regresi X-M

Menurut Ghozali (2018), untuk dapat mengetahui signifikan secara tidak langsung dengan cara parsial, maka dapat menggunakan rumus sbb : $z = ab / sab$ jika hasil uji z lebih tinggi daripada 1,96 (standar z mutlak) maka bisa dikatakan ada pengaruh mediasi. Dalam pengujian Sobel perlu banyak jumlah sampel, apabila sampel sedikit maka akan berpengaruh pada hasil yang kurang akurat.

J. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variable independen yaitu Kepemimpinan islam, kompensasi finansial dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59), apa saja yang ditentukan peneliti dan dipelajari untuk mendapatkan sebuah informasi sehingga dapat disimpulkan disebut variable penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan variable:

- a. Sugiyono (2012:59), variable independent (bebas) yaitu variable yang menjadi sebab perubahan variabel dependent (terikat). Yang

menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Islam

(X1), **Kompensasi finansial** (X2) dan **Kompetensi** (X3)

b. Sugiyono (2012:59), variabel dependent (**terikat**) yaitu variable yang dipengaruhi variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu **Kinerja pegawai (Y)**.

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan Islam	Menurut (Rivai& Arifin:2009, 113) Suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memberikan dorongan terhadap perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadis.	Berpengetahuan luas	1 = Sangat tidak setuju
		Bertindak adil, jujur	2 = Tidak setuju
		Bertanggung jawab	3 = Netral
		Memberikan peringatan	4 = Setuju
		Memberikan petunjuk dan pengarahan	5 = Sangat tidak setuju
Kompensasi finansial	Menurut Bangun (2012), kompensasi yang dibayarkan secara	Upah atau Gaji	1 = Sangat tidak setuju
		Bonus	2 = Tidak setuju
		Insentif	3 = Netral

	langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)		4 = Setuju 5 = Sangat tidak setuju
Kompetensi	Menurut Spencer Dan Spencer & Palan (2007), sesuatu ciri mendasar yang penting dikuasai seseorang dalam suatu jabatan	Motivasi	1 = Sangat tidak setuju
		Ciri dasar pribadi	2 = Tidak setuju
		Konsep diri	3 = Netral
		Pengetahuan	4 = Setuju
		Ketrampilan	5 = Sangat tidak setuju
Kinerja karyawan	Menurut Mangkunegara (2011:67), sebuah hasil yang telah capai seorang karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan.	Kualitas kerja	1 = Sangat tidak setuju
		Kuantitas kerja	2 = Tidak setuju
		Tanggungjawab	3 = Netral
		Sikap karyawan	4 = Setuju
			5 = Sangat tidak setuju

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Populasi yang digunakan peneliti yaitu pegawai BPR Jateng Semarang sebanyak 100 orang. Data dihimpun dari kuesioner online Google Form. Link kuesioner didistribusikan via Whatsapp Grup (PT BPR Jateng Semarang), dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari admin grup. Dari keseluruhan karyawan, sejumlah 87 karyawan memberikan tanggapan dengan mengisi kuesioner dan mengirimkan jawaban, sedangkan sisanya yaitu 13 karyawan tidak mengisi. Data yang masuk dari 87 responden kemudian diolah lebih lanjut. Di dalam responden akan di buat kolom dari gender, usia, pendidikan, dan masa kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis responden, maka dalam tabel dibawah ini akan memberikan penjelasan tentang jenis responden yang telah dipakai dari sampe berjumlah 87 pegawai, sbb :

Tabel 4.1
Gender Responden

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	48	55,17
2.	Perempuan	39	44,83
55			

Jumlah	87	100
--------	----	-----

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dikatakan bahwa dari 87 pegawai yang dijadikan sampel berjumlah 48 pegawai (55,17% laki-laki) dan 39 pegawai (44,83% perempuan). Hal ini menunjukkan jumlah karyawan di PT BPR Jateng Semarang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Responden banyak gender laki-laki, hal ini mengindikasikan bahwa bekerja di Bank sangat membutuhkan banyak waktu bahkan sering lembur karena bekerja lapangan untuk menemui nasabah, sehingga gender laki-laki lebih cocok dibanding wanita yang biasanya memiliki 2 peran didalam rumah tangga, yaitu pegawai dan ibu rumah tangga.

4.1.2 Usia Responden

Umur responden sangat mempengaruhi dalam aktivitas keseharian sehingga adanya beda umur sangat mempengaruhi pola berpikir. Berdasarkan Tabel 4.2 akan diberikan penjelasan dari kelompok usia responden.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 tahun	23	26,44
2	31 – 40 tahun	46	52,87
3	41 – 50 tahun	12	13,79
4	> 50 tahun	6	6,89
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 bisa diketahui dari usia responden bervariasi. Responden usia 31-40 tahun mempunyai prosentase lebih besar dengan jumlah 46 pegawai (52,875). Dapat disimpulkan dari sebagian besar karyawan di PT BPR Jateng Semarang masih berusia muda dan masih produktif.

4.1.3 Pendidikan

Untuk mengetahui jenis responden, maka dalam tabel dibawah ini akan memberikan penjelasan tentang pendidikan berjumlah 87 pegawai, sbb :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SLTA	7	8,05
2.	D3	32	36,78
3.	S1	40	45,98
4.	S2	5	5,75
5.	Lainnya	3	3,45
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.3 bisa diketahui dari pendidikan responden tertinggi yaitu S1 sejumlah 40 responden (45,98%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan di PT BPR Jateng Semarang berpendidikan tinggi.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dalam tabel

dibawah ini akan memberikan penjelasan masa kerja responden berjumlah 87 pegawai, sbb :

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden			
No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	0 – 5 tahun	16	18,39
2.	6 – 10 tahun	29	33,33
3.	> 10 tahun	42	48,28
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa masa kerja pegawai terbanyak lebih dari 10 tahun yang berjumlah 42 pegawai (48,28%). Maka dapat disimpulkan bahwa sudah banyak pegawai yang bekerja cukup lama di BPR Jateng Semarang.

4.2 Deskripsi Hasil

Dari himpunan respon yang didapat dari 87 pegawai mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening”, maka peneliti akan memberikan uraian singkat secara jelas dari tanggapan dan sudah dihimpun menjadi tabel sbb:

RS = rentang skala

5 = Skala likert tinggi yang digunakan peneliti

1 = Skala likert rendah yang digunakan peneliti

$$RS = \frac{\quad}{5}$$

$$RS = 0,8$$

- 40
- a. 1,00 – 1,80 : Sangat rendah
 - b. 1,81 - 2,60 : Rendah
 - c. 2,61 – 3,40 : Sedang
 - d. 3,41- 4,20 : Tinggi
 - e. 4,21-5,00 : Sangat tinggi

Dari hasil tanggapan penelitian maka bisa diketahui berdasarkan indikator pada semua variabel sbb :

4.2.1 Variabel Kepemimpinan Islam (X₁)

Untuk pengukuran variable kepemimpinan Islam, menggunakan tanggapan responden dari hasil tanggapan kepada : pimpinan mempunyai pengetahuan luas dalam mendapatkan hasil yang baik, pemimpin dalam memberikan tugas dapat bersikap adil, pemimpin dapat memberi dorongan semangat bagi karyawannya, pimpinan bisa mengampu para karyawan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan dan pemimpin memberi contoh dengan baik dan dapat berbagi ilmu pengetahuan. Dari hasil tanggapan pegawai dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan untuk variable Kepemimpinan Islam (X₁)

Tanggapan untuk variable Kepemimpinan dalam (2)												Rata-rata	Kategori
Indikator	Distribusi Frekuensi												
	SS		S		N		TS		STS				
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Pimpinan	13	65	39	156	13	39	16	32	6	6	3,43	Tinggi	

mempunyai pengetahuan yang luas untuk meningkatkan hasil kerja													
Pemimpin dalam memberikan tugas dapat bersikap adil	14	70	37	148	10	30	19	38	7	7	3,37	Sedang	
Pimpinan memberikan semangat bagi karyawannya	19	95	27	108	4	12	28	56	9	9	3,22	Sedang	
Pimpinan dapat membina para pegawainya dengan baik	11	55	34	136	17	51	21	42	4	4	3,31	Sedang	
Pemimpin memberi contoh dengan baik dan dapat berbagi ilmu pengetahuan	11	55	33	132	18	54	20	40	5	5	3,29	Sedang	

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2021

Dari Tabel 4.5 tentang variabel kepemimpinan Islam, dapat dijelaskan bahwa pernyataan pertama tentang pimpinan mempunyai pengetahuan yang luas untuk meningkatkan hasil kerja, dari hasil skor rata2 jawaban adalah 3,43 masuk dalam kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka bisa dikatakan bahwa banyak karyawan di BPR Jateng Semarang merasa pimpinan BPR Jateng Semarang mempunyai pengetahuan yang luas sehingga mampu membimbing karyawan dengan baik untuk

meningkatkan kinerja. Dengan pengetahuan yang luas tentang pengelolaan keuangan dan sistem perbankan, maka pimpinan bisa memberikan arahan kepada karyawan bagaimana cara untuk mengembangkan BPR agar ke depan semakin baik.

Adapun pernyataan kedua mengenai pemimpin dalam memberikan tugas dapat bersikap adil, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,37 yang artinya masuk kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang bersikap cukup adil dalam memberikan tugas kepada karyawan-

Pernyataan ketiga mengenai pimpinan memberikan semangat bagi karyawannya, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,37 yang artinya 3,22 yang artinya masuk kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang cukup memberi dorongan semangat dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Pernyataan keempat mengenai pemimpin bisa mengampu para karyawan dengan baik agar mencapai tujuan pekerjaan, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,31 yang artinya masuk kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang memiliki kemampuan manajemen yang cukup baik dalam membina para karyawan.

Pernyataan kelima mengenai pemimpin memberi contoh dengan baik dan dapat berbagi ilmu pengetahuan, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,29 yang artinya masuk kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini

mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang bisa memberikan teladan yang cukup baik bagi karyawannya.

4.2.2 Variabel Kompensasi Finansial (X_2)

Dalam mengukur variabel kompensasi finansial, menggunakan tanggapan responden tentang penilaian responden terhadap : karyawan dalam menerima gaji dari perusahaan bisa mencukupi keperluan nya, bonus yang telah diberikan perusahaan bisa memberikan dorongan semangat kerja karyawan, dan perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas. Dari hasil tanggapan pegawai dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan tentang Variabel Kompensasi Finansial (X_2)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Rata-rata	Kategori
	SS		S		N		TS		STS			
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	17	85	40	160	23	69	5	10	2	2	3,75	Tinggi
Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	15	75	40	160	16	48	14	28	2	2	3,60	Tinggi
Perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas	13	65	41	164	20	60	11	22	2	2	3,60	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2021

Dari tabel 4.6 tentang variabel kompensasi finansial, dapat di jelaskan bahwa pernyataan pertama mengenai karyawan dalam menerima gaji dari perusahaan bisa mencukupi keperluan nya, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,75 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan kebanyakan dari responden merasa gaji yang diterima dari perusahaan cukup untuk membeli keperluan karyawan. Hal ini menunjukkan pimpinan pada BPR Jateng Semarang memperhatikan dengan baik kesejahteraan bagi karyawannya. Dari gaji yang telah sesuai diberikan, maka perusahaan berhadap pegawai dalam bekerja bisa lebih tenang dan nyaman.

Pernyataan kedua bonus yang yang telah diterima karyawan bisa memberikan dorongan untuk karyawan bekerja lebih giat, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,60 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Hal ini mengindikasikan bahwa begitu berpengaruhnya pemberian bonus bagi karyawan, karena terbukti mampu meningkatkan semangat kerja. Hal ini bisa dipahami, dengan pemberian bonus menunjukkan bahwa perusahaan telah menghargai jerih payah karyawan dengan baik dalam ikut serta mengembangkan perusahaan, karena sesungguhnya karyawan adalah ujung tombak perusahaan yang mempunyai peran sangat penting.

Pernyataan ketiga mengenai perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,60 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Hal ini mengindikasikan perusahaan telah memberikan upah tambahan setiap

bulannya dengan baik, seperti uang lembur atau insentif yang lain. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja lebih semangat sehingga produktivitas juga semakin meningkat.

4.2.3 Variabel Kompetensi (Y₁)

Untuk pengukuran variabel kompetensi, digunakan pendapat responden mengenai penilaian responden terhadap : dengan pengetahuan yang dimiliki, bisa mengerjakan tugas yang diberikan dengan hasil diharapkan, dengan ketrampilan yang dimiliki, dapat bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan teman kerja, selalu bersikap antusias dan cermat serta dibekali dengan ketrampilan dan bertanggungjawab saat menyelesaikan pekerjaan dari pemimpin. Dari hasil tanggapan pegawai dijelaskan pada tabel sbb :

Tabel 4.7

Tanggapan tentang Variabel Kompetensi (Y₁)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Rata-rata	Kategori
	SS		S		N		TS		STS			
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	22	110	44	176	15	45	6	12	0	0	3,94	Tinggi
Bekerja sama dengan rekan kerja	26	130	38	152	16	48	4	8	3	3	3,92	Tinggi
Tanggap dan rajin melaksanakan pekerjaan	29	145	41	164	9	27	8	16	0	0	4,05	Tinggi
Dengan ketrampilan mampu mengerjakan tugas	29	145	31	124	19	57	5	10	3	3	3,90	Tinggi
Berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan	31	155	42	168	9	27	5	10	0	0	4,14	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2021

Dari tabel 4.7 tentang variabel kompetensi, bisa di jelaskan pernyataan pertama mengenai dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,94 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan dari sebagian besar pegawai pada BPR Jateng Semarang memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang keuangan sehingga mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan baik.

Pernyataan kedua mengenai dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,92 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan kebanyakan dari karyawan BPR Jateng Semarang dapat bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan teman kerja dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Dengan memiliki ketrampilan, biasanya seseorang bisa mengelola emosi dengan baik sehingga bisa menjaga hubungan dengan orang lain.

Pernyataan ketiga tentang dapat bersikap antusias dan cermat serta dibekali dengan ketrampilan dan bertanggungjawab saat menyelesaikan pekerjaan dari pemimpin, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 4,05 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan kebanyakan dari karyawan BPR Jateng Semarang bersikap antusias dan cermat serta dibekali dengan ketrampilan dan bertanggungjawab saat menyelesaikan pekerjaan dari pemimpin. Pegawai merasa dalam melaksanakan tugas dengan baik adalah suatu kewajiban sehingga apapun tugas yang diberikan pimpinan harus dilaksanakan

dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Pernyataan keempat mengenai dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu mengerjakan tugas, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 3,90 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan kebanyakan dari pegawai BPR Jateng memiliki ketrampilan sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini bisa dipahami, karena dengan ketrampilan yang dimiliki, maka pekerjaan sesulit apapun dapat diselesaikan dengan mudah, dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Adapun pernyataan kelima mengenai berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan, dari hasil skor rata2 jawaban yaitu 4,14 yang artinya masuk kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat dikatakan kebanyakan dari pegawai BPR Jateng mempunyai rasa tinggi bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Pegawai menyadari bahwa mereka dibayar adalah untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Untuk pengukuran variabel kinerja karyawan pada BPR Jateng Semarang, digunakan pendapat responden mengenai penilaian responden terhadap: hasil kerja selalu berkualitas sesuai standar perusahaan, memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan, dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan pegawai dijelaskan

pada tabel sbb :

Tabel 4.8
Tanggapan tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Rata-rata	Kategori
	SS		S		N		TS		STS			
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Hasil kerja selalu berkualitas sesuai standar perusahaan	22	110	30	120	23	69	12	24	0	0	3,71	Tinggi
Memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan	15	75	38	152	19	57	15	30	0	0	3,61	Tinggi
Dapat bekerjasama dengan karyawan lain	22	110	30	120	26	78	7	14	2	2	3,72	Tinggi
Memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	17	85	31	124	31	93	8	16	0	0	3,66	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2021

Dari Tabel 4.8 tentang variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa skor jawaban rata-rata responden masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan pada BPR Jateng Semarang mempunyai produktivitas baik. Ditunjukkan pada hasil kinerja dengan kualitas sesuai standar perusahaan sehingga sangat membantu kelangsungan hidup perusahaan. Sebagian besar karyawan juga memiliki ketrampilan yang baik dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi

kesulitan, baik kesulitan administrasi maupun finansial. Karyawan memberikan ide atau masukan kepada pimpinan tanpa harus diminta. Semua adalah demi kemajuan perusahaan. Sebagian besar karyawan juga dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja dan dapat membuat lingkungan kerja kondusif. Pada hal ini karyawan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Maka menunjukkan bahwa karyawan BPR Jateng Semarang memiliki dorongan motivasi diri dan semangat dalam bekerja.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r hitung dan r table bertujuan untuk menguji valid dan tidak nya dari suatu pertanyaan. Jika hasil r hitung $> r$ table (valid), dan jika r hitung $< r$ table (tidak valid).

Tabel 4.9
Uji Validitas

No.	Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan Islami	57	0,877	0,2108	Valid
			0,886		
			0,851		
			0,982		
			0,982		
2.	Kompensasi Financial		0,735	0,2108	Valid
			0,811		
		53	0,794		
3.	Kompetensi	Y1.	0,816	0,2108	Valid
			0,870		Valid
			0,847		Valid
			0,881		Valid
		53	0,936		Valid
4.	Kinerja Karyawan		0,849	0,2108	Valid
			0,800		Valid
			0,835		Valid
			0,953		Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 4.9 menjelaskan bahwa skor r hitung $> r$ table (0,2108) berkesimpulan dari keseluruhan item didalam indikator variabel kepemimpinan islami, kompensasi financial, kompetensi dan kinerja karyawan yaitu valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu pertanyaan (reliabel setiap waktu). Berkesimpulan bahwa antara kepemimpinan islami, kompensasi financial, kompetensi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan Table dibawah.

Table 4.10
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan islami	0,968	Reliabel
2.	Kompensasi Financial	0,866	Reliabel
3.	Kompetensi	0,951	Reliabel
4.	Kinerja karyawan	0,940	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Dari table diatas menjelaskan bahwa keseluruhan variabel antara kepemimpinan islami, kompensasi financial, kompetensi dan kinerja karyawan, terdapat cronbach alpha $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Merupakan proses uji apakah pada model regresi antara variabel dependen dengan variabel independen terdapat distribusi normal dan tidak. Model regresi yang standart adalah yang mempunyai distribusi normal (dekati normal), dari uji statistik Kolmogorov smirnov untuk ke tiga model regresi sbb :

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0919540
	Std. Deviation	2.97687213
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.051
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03117843
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Bahwa pada model 1 ($0,408 > 0,05$); model 2 ($0,779 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji adanya keterkaitan antara variabel bebas didalam model regresi. Jika ada multikolinieritas maka variabel bebas yang berkolinier bisa dihilangkan. Agar dapat tau ada dan tidaknya multikolinier dari uji yang dilakukan menggunakan SPSS bisa diketahui bahwa skor $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$. Berdasarkan terori diatas maka dari hasil penelitian sbb :

Tabel 4.12
Multikolinearitas

Model regresi	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan islami	0,814	1,229	Tidak
	Kompensasi Financial	0,814	1,229	multikolinearitas
2	Kepemimpinan islami	0,555	1,803	Tidak
	Kompensasi Financial	0,688	1,453	multikolinearitas
	Kompetensi	0,474	2,109	

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan table 4.12 variabel kepemimpinan islam, kompensasi financial, kompetensi tidak terdapat keterkaitan antar variabel (multikolinieritas) yang sempurna dikarenakan $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari pengamatan lain. Dengan uji statistic, menggunakan uji gletjer dengan hasil sbb:

Tabel 4.13

Uji Gletjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.637	.789		5.879	.000
	Kepemimpinan Islami	-.056	.035	-.185	-1.621	.109
	Kompensasi financial	-.133	.075	-.203	-1.780	.079

a. Dependent Variable: Abs_res1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.625		.387	.700
	Kepemimpinan Islami	-.039	.029	-.195	-1.367	.175
	Kompensasi financial	.034	.055	.080	.625	.534
	Kompetensi	.075	.041	.278	1.801	.075

a. Dependent Variable: Abs_res2

Sumber : Lampiran 4

Dari table 4.13 menjelaskan bahwa hasil regresi antara variabel bebas dengan absolut residual (Abs_res) memperoleh skor signifikasi variabel bebas > 0,05, artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk data yang telah terhimpun dengan analisis regresi berganda. Dengan hasil uji sbb :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Adj R Square	β	Std Error	t hitung	P
Kepemimpinan islami	0,515	0,522	0,062	6,267	0,000
Kompensasi financial		0,326	0,134	3,918	0,000
Nilai F = 46,573					
Sig = 0,000					

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil analisis, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sbb:

$$Y_1 = 0,522 X_1 + 0,326 X_2 + e$$

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Adj R Square	β	Std Error	t hitung	P
Kepemimpinan islami	0,665	0,337	0,053	4,025	0,000
Kompensasi financial		0,245	0,102	3,252	0,002
Kompetensi		0,390	0,077	4,296	0,000

Nilai F = 57,813
Sig = 0,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y_2 = 0,337X_1 + 0,245 X_2 + 0,390 Y_1 + e$$

4.3.5 Koefisien Determinasi

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji sumbangan variasi variabel bebas pada penjelasan variabel terikat. Dari table diatas menjelaskan bahwa adjusted r square adalah 0,515, dapat diartikan Kepemimpinan islam dan kompensasi financial maka berkesimpulan bahwa kompetensi terdapat 51,50%. Sedangkan presentase sisa 48,50% bisa menjelaskan dari faktor yang tidak diteliti (komitmen organisasi, pengawasan, dan lain-lain).

Dari table 4.15 bisa menjelaskan dari adjusted r square adalah 0,665, dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami, kompensasi financial dan kompetensi maka berkesimpulan bahwa kinerja karyawan 66,50%, sedangkan presentase sisa 33,50% bisa menjelaskan dari faktor yang tidak diteliti (komitmen organisasi, pengawasan, dll).

4.3.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kompetensi

Berdasarkan dari hasil uji skor t hitung 6,267 dengan memakai *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% didapat t tabel 1,6634 > t hitung (6,267) dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, menerangkan bahwa Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan kepada Kompetensi. Maka dari itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dan hipotesis yang menyatakan bila kepemimpinan islam semakin meningkat, maka kompetensi akan semakin meningkat dan hipotesis bisa di terima.

b. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil t hitung 3,918 dan dengan *level significance* (taraf signifikan) 5% di dapat pada t tabel 1,6634 > t hitung 3,918 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, berkesimpulan Kompensasi financial memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada Kompetensi. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, dan hipotesis yang menyatakan bila kompensasi financial semakin meningkat, maka kompetensi akan semakin meningkat dan hipotesis bisa diterima.

c. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil t hitung 4,025 dan dengan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% di dapat pada t tabel 1,6634 < t hitung 4,025 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Berkesimpulan Kepemimpinan islami memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, dan apabila kepemimpinan islami semakin meningkat, maka kinerja semakin meningkat dan hipotesis dapat diterima.

d. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hitung 3,252 dan dengan *level significance* (taraf signifikan) 5% terdapat t tabel 1,6634 < t hitung 3,252 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, berkesimpulan Kepemimpinan islami memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kinerja. Dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, maka apabila Kepemimpinan islam meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis bisa diterima.

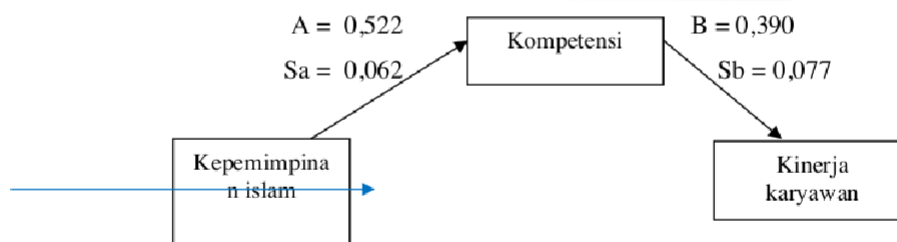
e. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hitung 4,296 dengan memakai *level significance* (taraf signifikan) 5% di dapat t tabel 1,6634 < t hitung 4,296 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berkesimpulan Kompetensi memiliki hasil positif dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka apabila kompetensi ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kinerja dan hipotesis bisa diterima.

4.3.7 Uji Sobel Test

a. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi

Dari hasil uji data menggunakan path analisis terdapat hasil sbb :



A: 0.522
B: 0.390
SE_A: 0.062
SE_B: 0.077
Sobel test statistic : 4.34011
One-tailed probability:0.00000
Two-tailed probability:0.00001

Nilai t hitung pada sobel test $4,340 < 1,96$ dan skor signifikasi pada uji 2 sisi $0,000 > 0,05$, berkesimpulan bahwa Kompetensi merupakan variabel intervening pada kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Maka apabila kepemimpinan islam dapat ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kompetensi, dan kinerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi

Dari hasil uji data menggunakan path analisis sbb :



A: 0.326
B: 0.390
SE_A: 0.134
SE_B: 0.077
Sobel test statistic: 2.1929
One-tailed probability:0.01415
Two-tailed probability:0.02830

Hasil t hitung sobel test $2,1929 < 1,96$ dan nilai signifikasi pada

uji 2 sisi $0,028 > 0,05$, berkesimpulan kompetensi merupakan variabel intervening pada kompensasi financial pada kinerja karyawan. Maka mengindikasikan bahwa apabila kompensasi financial semakin meningkat, maka kompetensi akan semakin meningkat, dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kompetensi

Variabel kepemimpinan islami dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, apabila kepemimpinan islami semakin meningkat, yaitu pimpinan mempunyai pengetahuan yang luas agar bisa menaikkan kinerja, pemimpin dapat menerapkan sikap adil, pemimpin memberi dorongan semangat bagi karyawannya, pemimpin dapat mengampu karyawan dalam mencapai target perusahaan bisa memberikan contoh kepada karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan, dan pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya, maka kompetensi akan semakin meningkat, yang ditunjukkan karyawan dengan pengetahuan yang dimiliki, bisa bertanggungjawab pada pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu melakukan adaptasi diri terhadap lingkungan kerja, selalu bersikap antusias dan teratur dalam melaksanakan tugas dengan ketrampilan yang dimiliki.

Indikator kepemimpinan islami yang paling dominan dalam menjalankan kompetensi adalah pimpinan memberikan semangat bagi karyawannya, dengan skor 3,22 masuk dalam kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng

Semarang cukup sering memberikan motivasi kepada karyawan agar bersemangat saat bekerja untuk mendapatkan hasil sesuai yang telah ditetapkan, yaitu dengan mengadakan training dengan mengundang pakar. Dengan mengadakan pelatihan, maka pengetahuan dan keahlian karyawan diharapkan bisa bertambah sehingga kompetensi karyawan bisa semakin meningkat. Pada hal ini sesuai dengan penelitian Harahap, (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam memiliki pengaruh kepada kompetensi.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kompetensi

Variabel kompensasi financial dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, apabila kompensasi financial semakin meningkat, yaitu gaji yang telah diterima karyawan bisa memberikan kecukupan bagu kehidupan setiap hari, bonus yang telah diterima karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas, maka kompetensi akan semakin meningkat, yang ditunjukkan karyawan dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu mengerjakan tugas, dan berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Indikator kompensasi financial yang paling dominan dalam menjalankan kompetensi adalah karyawan merasa puas dalam menerima gaji dari perusahaan dan bisa mencukupi kebutuhan, dengan skor 3,75

masuk dalam kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat disimpulkan sebagian besar dari responden merasa puas dalam menerima gaji dari perusahaan dan bisa mencukupi kebutuhan. Hal ini menunjukkan pimpinan pada BPR Jateng Semarang telah memperhatikan dengan baik kesejahteraan bagi karyawannya. Dengan gaji sesuai maka perusahaan berharap bisa memberikan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga kompetensi semakin meningkat.

Salah satu tujuan dari Kompensasi yaitu memberikan dorongan dalam bekerja dan bisa membuat karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan. Apabila perusahaan dalam memberikan gaji tidak sesuai maka bisa berakibat rasa ketidakpuasan yang akan menyebabkan keluhan dan bisa mengarah tindakan fisik dan psikologis. Hasil ini mendukung penelitian Trisni Handayani (2015), yang menyatakan kompensasi financial berpengaruh terhadap kompetensi.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam variabel kepemimpinan islam dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, apabila kepemimpinan islam semakin meningkat, yaitu pimpinan mempunyai pengetahuan yang luas, pemimpin bisa bersikap adil dalam pembagian pekerjaan, pemimpin dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, pemimpin bisa mengampu karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, dan pemimpin dapat memberi contoh dalam upaya meningkatkan kinerja, dan akan berpengaruh terhadap produktivitas semakin meningkat yang ditunjukkan dengan hasil kerja

selalu berkualitas sesuai standar perusahaan, memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan, dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

Indikator kepemimpinan islami yang paling dominan dalam menjalankan kinerja karyawan adalah pimpinan memberikan semangat bagi karyawannya, dengan skor 3,22 masuk dalam kategori sedang (2,61 – 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang cukup sering memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, yaitu dengan mengadakan training dengan mengundang pakar. Dengan mengadakan pelatihan, maka pengetahuan dan keahlian karyawan diharapkan bisa bertambah sehingga kinerja karyawan bisa semakin meningkat.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi financial dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, apabila kompensasi financial semakin meningkat, yaitu gaji yang telah diterima karyawan bisa memberikan kecukupan dalam kebutuhan karyawan, bonus yang telah diterima karyawan dapat memberikan dorongan semangat bekerja, dan perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil kerja selalu berkualitas sesuai standar perusahaan, memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan,

dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

Indikator kompensasi financial yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah karyawan dalam menerima gaji dapat mencukupi kebutuhan keseharian karyawan, dengan skor 3,75 masuk dalam kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka berkesimpulan dari sebagian besar responden gaji yang diterima dari perusahaan dapat mencukupi kebutuhan keseharian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada BPR Jateng Semarang telah memperhatikan dengan baik kesejahteraan bagi karyawannya. Dari gaji yang telah diberikan sesuai, maka karyawan bisa bekerja lebih semangat dan tenang, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Salah satu tujuan dari Kompensasi yaitu memberikan dorongan dalam bekerja dan bisa membuat karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan. Apabila perusahaan dalam memberikan gaji tidak sesuai maka bisa berakibat rasa ketidakpuasan yang akan menyebabkan keluhan dan bisa mengarah tindakan fisik dan psikologis. Dari Hasil ini mendukung penelitian Ratna Wijayanti (2012), yang menyatakan kompensasi financial mempunyai pengaruh kepada kinerja.

4.4.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komeptensi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, apabila kompetensi semakin meningkat, yaitu karyawan dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat bertanggungjawab terhadap

pekerjaannya dengan didukung ketrampilan dimiliki, karyawan bisa beradaptasi terhadap lingkungan, dapat bersikap antusias dan patuh terhadap tugas yang diberikan, dengan ketrampilan yang dimiliki, yang ditunjukkan pada hasil kerja yang selalu berkualitas sesuai standar perusahaan, memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan, dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

Indikator kompetensi yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah karyawan berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan, dengan skor 4,14 masuk dalam kategori tinggi (3,41- 4,20). Maka dapat disimpulkan sebagian besar pada BPR Jateng mempunyai tanggungjawab tinggi terhadap pekerjaan. Pegawai menyadari bahwa mereka dibayar adalah untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kompetensi yaitu bauran antara pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan sikap. Adanya pengetahuan dan ketrampilan serta didukung perilaku dan sikap bisa membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap karyawan untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sbb :

1. Apabila pimpinan mempunyai pengetahuan yang luas dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan dapat bersikap adil dalam pembagian tugas kerja, pemimpin dapat memberi dorongan untuk meningkatkan kinerja, pimpinan bisa mengampu para karyawan untuk mencapai target perusahaan, dan pemimpin dapat memberi contoh dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka kompetensi dan produktivitas pegawai akan selalu meningkat.
2. Jika karyawan dalam menerima gaji telah mampu memberikan kecukupan dalam kebutuhan keseharian, bonus yang telah diterima pegawai mampu memberikan dorongan dalam upaya meningkatkan produktivitas, dan perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan kinerja, maka kompetensi dan kinerja karyawan akan selalu meningkat.
3. Jika pengetahuan yang dimiliki bisa membantu karyawan dalam penyelesaian tugas, dengan memiliki ketrampilan mampu bekerja dengan baik, dapat melakukan adaptasi terhadap lingkungan kerja, selalu bersikap antusias dan teratur dalam menyelesaikan pekerjaan, berkat ketrampilan yang dimiliki, bisa mengerjakan tugas, dan berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan, maka kinerja karyawan akan selalu meningkat.

4. Kompetensi adalah variabel intervening yang mempengaruhi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Maka berkesimpulan apabila kepemimpinan islam semakin meningkat, maka kompetensi dapat meningkat, dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin meningkat.

5. Kompetensi adalah variabel intervening yang mempengaruhi kompensasi financial terhadap kinerja karyawan. Maka mengindikasikan apabila kompensasi financial meningkat akan berpengaruh terhadap kompetensi, dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, maka saran yang diberikan sbb :

1. Pimpinan sebaiknya bisa sering untuk memberi semangat kepada karyawan bahwa bekerja adalah ibadah, dimana setiap agama menganjurkan penganutnya untuk berbuat baik, jujur dalam bekerja, dan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Bonus bisa diberikan bila target pekerjaan yang diberikan sudah dapat diselesaikan, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan proses kuesioner pada penelitian ini dengan menggunakan Google Form, sehingga agak lama menunggu terisnya kuesioner dan kuesioner yang tidak diisi sebanyak 13 kuesioner.
2. Variabel bebas hanya dua, yaitu kepemimpinan islam dan kompensasi financial, sehingga hanya menjelaskan kompetensi sebesar 51,50 %

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Peneliti mendatang pihak peneliti bisa lebih aktif lagi, sehingga kendala waktu dan jumlah kuesioner yang tidak kembali bisa diminimalkan.
2. Peneliti mendatang dapat menambah variabel bebas lainnya sehingga bisa menjelaskan variabel kompetensi, seperti iklim kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, (2013), "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Rineka Cipta
- Armida, Fitria (2017), " Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta" Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Wibowo, "*Manajemen Kinerja*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Hani, Handoko T, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", BPFE, Yogyakarta, 2008
- Hasibuan, Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Mangkunegara, Prabu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011
- Faliani, Astika dan Mukzam, M. Djudi serta Ruhan, Ika (2015), " Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015
- Ghozali, Imam, (2011), "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*", BP Universitas Diponegoro
- Narottam, I Gde Hendra dan Surya, Ida Bagus Ketut (2015), "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kararyawan", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: YKPN
- Armida, Fitria (2017), " Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta" Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga

- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Erlangga, Jakarta
- Narottam, I Gde Hendra dan Surya, Ida Bagus Ketut (2015), "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kararyawan", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015
- Nitisemito, Alex S. (1996), *"Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia"*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Erlangga, Jakarta
- Yukl, Gary, *"Kepemimpinan dalam Organisasi"*, edisi kelima, PT. Indeks, Jakarta, 2009
- Arsyenda, Yoga. *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)"*. 2013
- I Wayan Niko Susanta, dkk. *"Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar"*. 2013
- I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana, *"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar"*. 2011
- Mr. Abdul Hameed, Mphil, dkk, *"Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking sector of Pakistan)"*. 2014
- Mulyadi. *"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka"*. 2012
- Shafie, Bizhan, dkk. *"The Relationship Between Leadersihp Style and Employee Performance"*. 2013
- Soetadji, Soesetyo R. *"Pengaruh Perilaku Kepeimpinan, Kemampuan Kognitif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*.
- Arsyenda, Yoga. *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)"*. 2013
- I Wayan Niko Susanta, dkk. *"Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar"*. 2013

I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar". 2011

Mr. Abdul Hameed, Mphil, dkk, "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking sector of Pakistan)". 2014

Mulyadi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka". 2012

Shafie, Bizhan, dkk. "The Relationship Between Leadersihp Style and Employee Performance". 2013

Soetadji, Soesetyo R. "Pengaruh Perilaku Kepeimpinan, Kemampuan Kognitif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Arsyenda, Yoga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)". 2013

I Wayan Niko Susanta, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar". 2013

I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar". 2011

Mr. Abdul Hameed, Mphil, dkk, "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking sector of Pakistan)". 2014

Mulyadi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka". 2012

Shafie, Bizhan, dkk. "The Relationship Between Leadersihp Style and Employee Performance". 2013

Soetadji, Soesetyo R. "Pengaruh Perilaku Kepeimpinan, Kemampuan Kognitif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Fitriyadi. 2002. Pengaruh kompetensi keterampilan, pengetahuan dan kecakapan dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur PD bangun banua Propinsi Kalimantan Selatan. Thesis. Post Graduate Airlangga

University.

Lampiran 1 Surat Persetujuan kuesioner





Nomor : 052.A/SMG/II/2021
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan Ijin Penelitian

Semarang, 03 Februari 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Jl Raya Kaligawe Km. 4
di Semarang

Menunjuk surat No. 0775/B.I/SM-E/I/2021 tanggal 28 Januari 2021 tentang Ijin Penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT BPR Jateng dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan Saudara dapat kami terima dan dapat dilaksanakan.

Demikian yang dapat kami sampaikan, agar maklum.



Tembusan :
- Arsip

PT. Bank Perkreditan Rakyat Jateng

Kantor Pusat : Jl. Kartini No.11 Semarang Telp. (024) 8446777 Fax. (024) 84188088
Kantor Cabang : Jl. Bhayangkara No.5 Gubug - Grobogan Telp. (0292) 533122 Fax. (0292) 533308
Kantor Kas : Jl. Jati raya Blok D/29 Banyumanik - Semarang Telp. (024) 7472201

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

No.Responden

--	--	--

KUESIONER

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT BPR Jateng

Dengan Hormat,

Ucapan terima kasih atas kesediaan Bpk/Ibu yang telah memberikan waktu agar dapat mengisi kuesioner penelitian dengan judul: "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT BPR Jateng".

Kuesioner dipergunakan untuk kebutuhan akademis sehingga diharapkan Bpk/Ibu dapat mengisi berdasarkan pengalaman Bpk/Ibu. Dalam pengisian kuesioner tidak ada jawaban benar atau salah dan peneliti menjaga kerahasiaan identitas responden.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



M Harisma Adi Pratama R

I. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini penilaian tentang pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening karyawan PT BPR Jateng. Mohon dapat memberikan checklist(✓) kepada jawaban yang sesuai dengan pilihan.

Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

II. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia : _____ tahun

Pendidikan terakhir : _____

Lama bekerja : a. 0 – 5 Tahun
b. 6 – 10 Tahun
c. Lebih dari 10 Tahun

III. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Islam						
1	Pemimpin mempunyai pengetahuan luas agar dapat membantu dalam mencapai tujuan kerja					
2	Pemimpin menerapkan sikap adil dalam pembagian pekerjaan					
3	Pimpinan memberikan semangat bagi karyawannya					
4	Pimpinan bisa mengampu pegawai dengan baik dalam upaya mencapai target kerja					
5	Pemimpin dapat memberi contoh yang baik dalam upaya mencapai tujuan kerja					
Kompensasi Finansial						
6	Pegawai dalam menerima gaji yang telah diberikan dapat memberikan kecukupan kebutuhan karyawan					
7	Bonus yang telah diberikan mampu memberikan semangat dalam bekerja					
8	Perusahaan memberikan bayaran tambahan dalam meningkatkan produktivitas					
Kompetensi						
9	Dengan memiliki pengetahuan yang baik bisa membantu dalam penyelesaian pekerjaan					
10	Dengan ketrampilan yang dimiliki, mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
11	Dapat bersikap antusias dan teratur dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
12	Dengan ketrampilan yang di miliki, dapat mengerjakan tugas dengan baik					

13	Saya berusaha bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya					
KinerjaKaryawan						
14	Hasil kerja saya selalu berkualitas sesuai standar perusahaan					
15	Saya memiliki ketrampilan dalam pemecahan masalah perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan					
16	Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja					
17	Saya memiliki keinginan untuk dapat menambah kemampuan dan pengetahuan					



Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Responden variable Kepemimpinan Islam (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	4	4	4	3	19
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	4	21
5	4	4	5	4	4	21
6	3	4	4	4	4	19
7	3	2	2	2	2	11
8	3	3	2	3	3	14
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	2	1	3	2	2	10
12	2	2	2	2	2	10
13	1	1	1	2	1	6
14	3	2	2	2	2	11
15	3	2	1	2	2	10
16	4	4	4	4	4	20
17	2	3	2	2	2	11
18	4	4	4	4	4	20
19	2	2	1	2	2	9
20	2	1	1	1	1	6
21	4	3	2	3	3	15
22	4	3	2	3	3	15
23	1	1	1	1	1	5
24	1	2	2	2	2	9
25	2	2	2	2	2	10
26	2	1	2	2	2	9
27	3	3	2	3	3	14
28	4	3	4	4	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	2	3	3	14
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	2	2	2	2	2	10
34	2	2	1	2	2	9
35	4	4	2	3	3	16
36	4	4	2	3	3	16
37	2	2	2	2	2	10
38	5	4	4	4	4	21
39	4	5	4	4	4	21
40	4	3	4	4	4	19
41	3	4	4	4	4	19
42	4	2	4	3	3	16
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	2	3	3	15

45	2	4	4	3	3	16
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	5	4	4	4	21
49	1	1	1	1	1	5
50	1	2	2	2	2	9
51	4	4	5	4	4	21
52	4	4	5	4	4	21
53	3	4	4	4	4	19
54	3	2	2	2	2	11
55	3	3	2	3	3	14
56	4	4	3	4	4	19
57	4	4	4	4	4	20
58	2	1	3	2	2	10
59	2	2	2	2	2	10
60	1	2	1	1	1	6
61	4	5	4	4	4	21
62	4	3	4	4	4	19
63	3	4	4	4	4	19
64	4	2	4	3	3	16
65	4	4	5	4	4	21
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	5	4	4	21
74	4	4	5	4	4	21
75	4	4	2	3	3	16
76	4	4	2	3	3	16
77	4	4	2	3	3	16
78	2	2	2	2	2	10
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	2	2	2	2	2	10
85	2	2	1	2	2	9
86	4	4	2	3	3	16
87	4	4	2	3	3	16

Tabulasi Jawaban Responden untuk variable Kompensasi financial (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2
1	4	4	4	12
2	5	5	4	14
3	3	2	3	8

4	5	4	5	14
5	4	4	3	11
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	4	4	4	12
10	4	5	5	14
11	2	1	1	4
12	4	3	2	9
13	3	3	3	9
14	3	2	1	6
15	3	3	3	9
16	4	4	4	12
17	4	4	3	11
18	4	4	5	13
19	3	2	3	8
20	3	3	3	9
21	4	4	4	12
22	2	1	2	5
23	5	4	4	13
24	5	5	4	14
25	4	4	5	13
26	2	2	2	6
27	5	3	4	12
28	4	3	3	10
29	4	4	3	11
30	3	3	4	10
31	4	4	3	11
32	4	3	4	11
33	4	4	4	12
34	1	2	2	5
35	3	2	2	7
36	4	4	4	12
37	2	2	2	6
38	5	5	4	14
39	3	5	4	12
40	4	3	3	10
41	4	4	4	12
42	3	4	4	11
43	4	5	5	14
44	4	4	4	12
45	3	5	4	12
46	4	4	4	12
47	4	4	4	12
48	3	4	5	12
49	5	4	4	13
50	5	5	4	14
51	5	4	5	14
52	4	4	3	11
53	4	4	4	12

54	3	3	3	9
55	3	3	3	9
56	4	4	4	12
57	4	5	5	14
58	5	5	4	14
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	3	5	4	12
62	4	3	3	10
63	4	4	4	12
64	3	4	4	11
65	4	5	5	14
66	3	2	3	8
67	5	4	5	14
68	5	4	5	14
69	4	3	4	11
70	4	4	4	12
71	5	5	4	14
72	3	2	3	8
73	5	4	5	14
74	4	3	4	11
75	3	2	2	7
76	3	2	2	7
77	4	4	4	12
78	2	2	2	6
79	5	4	5	14
80	5	5	4	14
81	4	4	3	11
82	4	4	4	12
83	5	5	4	14
84	4	4	4	12
85	1	2	2	5
86	3	2	2	7
87	4	4	4	12

Tabulasi Jawaban Responden untuk variable Kompetensi (Y1)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
1	3	4	4	3	4	18
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	3	3	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	4	2	4	4	4	18
10	4	4	5	5	5	23
11	3	4	4	5	4	20
12	4	4	3	4	3	18

13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	4	4	4	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	3	4	4	18
18	3	4	4	3	4	18
19	3	2	3	3	4	15
20	4	5	4	5	5	23
21	3	4	2	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	4	4	3	18
24	4	3	2	3	3	15
25	4	4	4	4	4	20
26	2	1	2	1	2	8
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	3	4	3	4	4	18
31	3	3	4	2	3	15
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	4	2	3	15
34	2	1	2	1	2	8
35	4	3	4	3	4	18
36	4	5	5	4	5	23
37	2	2	2	2	2	10
38	5	4	4	5	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	3	3	4	18
41	5	5	5	5	5	25
42	4	3	4	3	4	18
43	4	4	5	5	5	23
44	3	4	4	3	4	18
45	2	4	4	4	4	18
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	3	4	4	18
50	4	3	2	3	3	15
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	3	3	4	18
55	4	4	4	4	4	20
56	4	3	4	3	4	18
57	4	4	5	5	5	23
58	3	4	4	5	4	20
59	4	3	4	3	4	18
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	5	5	4	5	23

63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	3	4	18
65	4	4	5	5	5	23
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	4	3	4	3	4	18
76	4	3	4	3	4	18
77	4	5	5	4	5	23
78	2	2	2	2	2	10
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	3	3	4	2	3	15
85	2	1	2	1	2	8
86	4	3	4	3	4	18
87	4	5	5	4	5	23

Tabulasi Jawaban Responden untuk variable Kinerja karyawan (Y2)

Responden	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2
1	3	3	3	3	12
2	5	5	5	5	20
3	4	4	5	4	17
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	4	16
6	5	4	4	4	17
7	3	2	4	3	12
8	3	3	3	3	12
9	4	3	3	3	13
10	5	4	5	5	19
11	2	2	2	2	8
12	3	3	3	3	12
13	3	2	4	3	12
14	2	2	2	2	8
15	2	2	2	2	8
16	4	4	4	4	16
17	3	3	3	3	12
18	4	3	3	3	13
19	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	16
21	3	5	4	4	16

22	4	4	4	4	16
23	2	3	3	3	11
24	3	2	3	3	11
25	3	3	4	3	13
26	2	2	2	2	8
27	3	3	3	3	12
28	4	4	5	4	17
29	3	4	3	3	13
30	3	3	2	3	11
31	3	4	4	4	15
32	4	4	3	4	15
33	2	2	4	3	11
34	2	2	1	2	7
35	3	4	3	3	13
36	4	3	3	3	13
37	2	2	2	2	8
38	5	5	5	5	20
39	4	5	4	4	17
40	4	3	4	4	15
41	5	4	4	4	17
42	4	4	4	4	16
43	5	4	5	5	19
44	3	4	3	3	13
45	3	4	4	4	15
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	5	4	4	17
49	2	3	3	3	11
50	3	2	3	3	11
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	5	4	4	4	17
54	3	2	4	3	12
55	3	3	3	3	12
56	4	3	3	3	13
57	5	4	5	5	19
58	5	4	5	5	19
59	4	5	5	5	19
60	5	4	5	5	19
61	4	5	4	4	17
62	4	3	4	4	15
63	5	4	4	4	17
64	4	4	4	4	16
65	5	4	5	5	19
66	4	4	4	3	15
67	4	4	5	4	17
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	5	4	4	4	17
71	5	5	5	5	20

72	4	4	5	4	17
73	4	4	3	4	15
74	4	4	4	4	16
75	3	4	3	3	13
76	3	4	3	3	13
77	4	3	3	3	13
78	2	2	2	2	8
79	4	4	5	4	17
80	5	5	5	5	20
81	5	5	5	5	20
82	5	4	4	4	17
83	5	5	5	5	20
84	2	2	4	3	11
85	2	2	1	2	7
86	3	4	3	3	13
87	4	3	3	3	13



Lampiran 4 Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.43	1.158	87
X1.2	3.37	1.221	87
X1.3	3.22	1.376	87
X1.4	3.31	1.113	87
X1.5	3.29	1.130	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.18	21.408	.877	.966
X1.2	13.24	20.790	.886	.965
X1.3	13.39	19.822	.851	.974
X1.4	13.30	20.910	.982	.951
X1.5	13.32	20.756	.982	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.61	32.148	5.670	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.75	.918	87
X2.2	3.60	1.028	87
X2.3	3.60	.970	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.20	3.554	.735	.876
X2.2	7.34	2.996	.811	.810
X2.3	7.34	3.229	.794	.823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.94	6.939	2.634	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	5

Item Statistics

Item	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.94	.840	87
Y1.2	3.92	.991	87
Y1.3	4.05	.901	87
Y1.4	3.90	1.046	87
Y1.5	4.14	.824	87

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16.00	12.326	.816	.948
Y1.2	16.02	11.116	.870	.939
Y1.3	15.90	11.791	.847	.942
Y1.4	16.05	10.719	.881	.938
Y1.5	15.80	11.857	.936	.929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.94	17.845	4.224	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	3.71	.999	87
Y2.2	3.61	.969	87
Y2.3	3.72	1.008	87
Y2.4	3.66	.900	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	10.99	7.198	.849	.924
Y2.2	11.09	7.550	.800	.939
Y2.3	10.98	7.209	.835	.929
Y2.4	11.05	7.300	.953	.893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.70	12.747	3.570	4

Uji Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kompetensi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.515	2.943

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami
b. Dependent Variable: Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.978	2	403.489	46.573	.000 ^a
	Residual	727.735	84	8.664		
	Total	1534.713	86			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami
b. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.414		5.488	.000
	Kepemimpinan Islami	.389	.062	.522	6.267	.000
	Kompensasi financial	.523	.134	.326	3.918	.000

- a. Dependent Variable: Kompetensi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0919540
	Std. Deviation	2.97687213
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.051
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	.814	1.229
	Kompensasi financial	.814	1.229

a. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.637	.789		5.879	.000
	Kepemimpinan Islami	-.056	.035	-.185	-1.621	.109
	Kompensasi financial	-.133	.075	-.203	-1.780	.079

a. Dependent Variable: Abs_res1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.665	2.068

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.421	3	247.140	57.813	.000 ^a
	Residual	354.809	83	4.275		
	Total	1096.230	86			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi financial, Kepemimpinan Islami

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.974	1.157		.842	.402
	Kepemimpinan Islami	.213	.053	.337	4.025	.000
	Kompensasi financial	.332	.102	.245	3.252	.002
	Kompetensi	.329	.077	.390	4.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

5		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03117843
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	.555	1.803
	Kompensasi financial	.688	1.453
	Kompetensi	.474	2.109

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

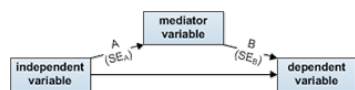
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.625		.387	.700
	Kepemimpinan Islami	-.039	.029	-.195	-1.367	.175
	Kompensasi financial	.034	.055	.080	.625	.534
	Kompetensi	.075	.041	.278	1.801	.075

a. Dependent Variable: Abs_res2

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



A:

B:

SE_A:

SE_B:

Calculate!

Sobel test statistic: 4.34011328

One-tailed probability: 0.00000712

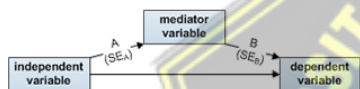
Two-tailed probability: 0.00001424

Related Resources

[Formulas](#) [References](#) [Related Calculators](#) [Search](#)

Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



A:

B:

SE_A:

SE_B:

Calculate!

Sobel test statistic: 2.19297594

One-tailed probability: 0.01415456

Two-tailed probability: 0.02830911

Related Resources

[Formulas](#) [References](#) [Related Calculators](#) [Search](#)

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Digitally signed
by Marno
Nugroho, Dr.E
Date:
2021.08.21
17:24:07 +0700

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

17%
INTERNET SOURCES

11%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.maxmanroe.com Internet Source	1%
2	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
3	dhieyanhrp.blogspot.com Internet Source	<1%
4	fmi.or.id Internet Source	<1%
5	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%
6	fe.unissula.ac.id Internet Source	<1%
7	ojs.unpatti.ac.id Internet Source	<1%
8	blog.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
	wisuda.unissula.ac.id	

9

Internet Source

<1 %

10

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

11

riset.budiluhur.ac.id

Internet Source

<1 %

12

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

13

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

14

repository.upi.edu

Internet Source

<1 %

15

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

16

repository.maranatha.edu

Internet Source

<1 %

17

scholarhub.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

18

cdm16120.contentdm.oclc.org

Internet Source

<1 %

19	endangkomarablog.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
21	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.stmb-multismart.ac.id Internet Source	<1 %
23	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
24	jupengchaphathoelhy.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
26	Submitted to University of Leeds Student Paper	<1 %
27	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
28	docslide.net Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
30	journalofbusiness.org	

<1 %

31 repo.iainbukittinggi.ac.id
Internet Source

<1 %

32 repository.uksw.edu
Internet Source

<1 %

33 garuda.ristekdikti.go.id
Internet Source

<1 %

34 www.ukdissertations.com
Internet Source

<1 %

35 Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020
Publication

<1 %

36 Submitted to Universitas Pamulang
Student Paper

<1 %

37 studentsrepo.um.edu.my
Internet Source

<1 %

38 aauf.unida.gontor.ac.id
Internet Source

<1 %

39 journal.stieamkop.ac.id
Internet Source

<1 %

40

jurnal.syntaxtransformation.co.id

Internet Source

<1 %

41

Riskia Habiba Usman. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENDAPATAN PENGRAJIN SONGKOK DI KECAMATAN GRESIK KABUPATEN GRESIK", MANAJERIAL, 2018

Publication

<1 %

42

journal.febi.uinib.ac.id

Internet Source

<1 %

43

www.ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

44

ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

45

journal.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

46

repository.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

47

marianajanuarta.blogspot.com

Internet Source

<1 %

48

Suardi Suardi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK MANDIRI, Tbk KANTOR CABANG PONTIANAK",

<1 %

Business, Economics and Entrepreneurship, 2019

Publication

-
- 49** Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017

Publication

-
- 50** eprints.uns.ac.id

Internet Source

-
- 51** Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

-
- 52** Sri Ratih Handayani, Jaka Waskito, Mr. Gunistiyo. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BREBES", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019

Publication

-
- 53** alti.pocivalnik.com

Internet Source

-
- 54** repository.undhirabali.ac.id

Internet Source

55	stie-pertiwi.ac.id Internet Source	<1 %
56	ejournal.uksw.edu Internet Source	<1 %
57	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
58	uppm.poltekapp.ac.id Internet Source	<1 %
59	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper	<1 %
60	Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syaakir Sofyan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 Publication	<1 %
61	epubs.scu.edu.au Internet Source	<1 %
62	jurnalmepaekonomi.blogspot.com Internet Source	<1 %

63	rafiromento.blogspot.com Internet Source	<1 %
64	zakariahdoumbojo.blogspot.com Internet Source	<1 %
65	Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
66	riansyahefran-punyakoe.blogspot.com Internet Source	<1 %
67	Humaidi Mufa, Mohamad Jaenudin, Amie Primarni. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KYAI DAN ETOS KERJA USTADZ/USTADZAH TERHADAP KOMPETENSI PENGAJAR DI PONDOK PESANTREN QOTRUN NADA KOTA DEPOK", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2019 Publication	<1 %
68	Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1 %

69

narasi.online

Internet Source

<1 %

70

Muhammad Ridwan, Hengki Erik Sandi.
 "PENGARUH INTERAKSI ANTARA TOTAL
 QUALITY MANAGEMENT DENGAN SISTEM
 PENGHARGAAN, KOMITMEN ORGANISASI
 DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA
 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI
 EMPIRIS PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN
 KOMPONEN DI KOTA JAMBI)", Jurnal
 Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019

Publication

<1 %

71

samryaazza.blogspot.com

Internet Source

<1 %

72

Submitted to Westmont College

Student Paper

<1 %

73

ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

74

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

75

rhemacommunity.blogspot.com

Internet Source

<1 %

76

Efrita Norman, Zul Hiskandar, Evinovita
 Evinovita. "Kepuasan Pelanggan Dalam
 Berbelanja di Alfamidi Pagelaran Bogor", El-

<1 %

Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2021

Publication

-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 77 | ml.scribd.com
Internet Source | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 78 | tr.scribd.com
Internet Source | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 79 | vdocuments.mx
Internet Source | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 80 | www.umpalangkaraya.ac.id
Internet Source | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 81 | Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal
Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,
2020
Publication | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 82 | Fitri Lukiaستی. "Pengaruh Self Efficacy dan
Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh
Keluarga Berencana di Kabupaten
Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai
Variabel Intervening", Solusi, 2021
Publication | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 83 | Ratu Humaemah, Taufiq Kurohman.
"PENGARUH KONTRIBUSI PESERTA DAN
PENDAPATAN INVESTASI TERHADAP SURPLUS
UNDERWRITING DANA TABARRU❖ PADA PT. | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-

PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE UNIT SYARIAH
PERIODE 2010-2017", Syar'Insurance: Jurnal
Asuransi Syariah, 2020

Publication

84

Rumanita Rohmawati, Lutfi Nurcholis. "STUDI PERAN SELF EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KNOWLEDGE DONATING DAN KINERJA GURU", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019

Publication

<1 %

85

Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

86

Susy Hambani, Warizal Warizal, Indra Cahya Kusuma, Ramadiani Ramadiani. "ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DALAM PROSES PENGADAAN BARANG/JASA (PERSEPSI PEGAWAI DINAS PEMERINTAH KOTA BOGOR)", JURNAL AKUNIDA, 2021

Publication

<1 %

87

Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri

<1 %

Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

88

wongkere11.blogspot.com

Internet Source

<1 %

89

Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1 %

90

Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)", MANAJERIAL, 2020

Publication

<1 %

91

Ragil Dian Asmoro. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRSAUSAHA MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

92

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

<1 %

93	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
94	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
95	igs.berkeley.edu Internet Source	<1 %
96	Ferdy . Roring. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK DANAMON CABANG MANADO", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2017 Publication	<1 %
97	economicsbosowa.unibos.id Internet Source	<1 %
98	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
99	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	<1 %
100	222.124.177.147 Internet Source	<1 %
101	Submitted to Deptford Township High School Student Paper	<1 %
102	Heni Risnawati, Sri Retnoningsih. "Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja dan	<1 %

Pengendalian Intern terhadap Efektivitas
Kinerja Karyawan", Permana : Jurnal
Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020
Publication

103 Submitted to Jayabaya University <1 %
Student Paper

104 Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan.
"Pengaruh Komunikasi Kompensasi, Dan
Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya
Wisma Graha Tanjungpinang", Bahtera
Inovasi, 2021
Publication

105 Muhamad Bob Anthony. "Pengaruh Budaya
5R dan Kinerja Karyawan terhadap
Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ",
Jurnal Media Teknik dan Sistem Industri, 2020
Publication

106 Submitted to Perbanas Institute <1 %
Student Paper

107 portal.tpu.ru:7777 <1 %
Internet Source

108 repository.usni.ac.id <1 %
Internet Source

109 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman <1 %
Student Paper

110 a-research.upi.edu
Internet Source

<1 %

111 eprints.ubhara.ac.id
Internet Source

<1 %

112 jurnalefektif.janabadra.ac.id
Internet Source

<1 %

113 zh.scribd.com
Internet Source

<1 %

114 Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2017
Publication

<1 %

115 Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang)", Solusi, 2021
Publication

<1 %

116 Apsari Wahyu Kurnianti, Ascharisa Mettasatya Afrilia. "Hubungan Intercultural Sensitivity Dengan Efektivitas Komunikasi Dalam Mencegah Bullying di SMA Taruna Nusantara

<1 %

-
- 117** Gugup Tugi Prihatma. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Tambahan Layanan Terhadap Kepuasan konsumen Pengguna Jasa Kapal Penyebrangan Di PT Trisakti Lautan Mas Cabang Bakauheni, Lampung", Jurnal Manajemen, 2020
Publication <1 %
-
- 118** Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, Hady Siti Hadijah. "Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021
Publication <1 %
-
- 119** Submitted to Universitas Tidar
Student Paper <1 %
-
- 120** ejurnal.unisri.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 121** hery-susilo.blogspot.com
Internet Source <1 %
-
- 122** jurnal.ulb.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 123** repository.president.ac.id
Internet Source <1 %
-

124

www.untajiaffan.com

Internet Source

<1 %

125

Adelina Safitri, Susanto Susanto. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO SEMARANG", Solusi, 2019

Publication

<1 %

126

Dedy Syahyuni. "Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020

Publication

<1 %

127

Gema Otheliansyah, Raynal Yasni. "Pengaruh Penyaluran Dana Desa pada Indikator Perekonomian Kabupaten Daerah Tertinggal di Indonesia", Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik, 2021

Publication

<1 %

128

Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

129	Sandy Kristian Mamuaya, Joyce Jacinta Rares, Weliam Agustinus Areros. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA MANADO", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2021 Publication	<1 %
130	artikelkuliahkita.blogspot.com Internet Source	<1 %
131	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
132	inobis.org Internet Source	<1 %
133	katamotivasisukran89.blogspot.com Internet Source	<1 %
134	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
135	seputarilmu.com Internet Source	<1 %
136	vsp77.blogspot.com Internet Source	<1 %
137	www.ic-on-line.cn Internet Source	<1 %
138	Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto.	<1 %

"PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI "Y" (KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

139

Ahmad Dwi Nurdiyanto, Mochamad Purnomo. "PENGARUH KESADARAN MEREK, CITRA MEREK DAN KOMUNIKASI PEMASARAN TERHADAP EKUITAS MEREK", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

140

Ahmad Sahri Romadon, Risma Nurhapsari. "PENGARUH KEMUDAHAN TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN E-BANKING PADA BNI 46 KC KARANGAYU SEMARANG DENGAN MINAT NASABAH DAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Solusi, 2020

Publication

141

Jefri Herbert Mailoor, Jullie J Sondakh, Hendrik Gamaliel. "Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

<1 %

<1 %

<1 %

Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud)",
JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING
"GOODWILL", 2017

Publication

-
- 142** Ni Putu Pitri Anjani, I Made Santosa. "Analisis Rasio Likuiditas Solvabilitas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Koperasi Rena Sedana Kas Tampaksiring", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2019 **<1 %**
Publication
-
- 143** Nurrahmi Utami Tamping, Syahrir Natsir, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA CABANG PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 **<1 %**
Publication
-
- 144** SURYA NINGSIH, MASKURI SUTOMO, IRA NURIYA SANTI. "PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN TOKO TERHADAP PEMBELIAN TIDAK TERENCANA (IMPULSE BUYING) PADA HYPERMART DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 **<1 %**
Publication
-

145	Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESTADANA VENTURE CABANG KOTABUNAN SULAWESI UTARA", <i>Journal Competency of Business</i> , 2021 Publication	<1 %
146	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
147	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	<1 %
148	fe.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
149	jurnal.stkipgetsempena.ac.id Internet Source	<1 %
150	lpbe.org Internet Source	<1 %
151	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
152	repository.upp.ac.id Internet Source	<1 %
153	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
154	skripsi-skripsiun.blogspot.com Internet Source	<1 %

155

studentjournal.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

156

wiyonggoputih.blogspot.com

Internet Source

<1 %

157

www.anggaran.depkeu.go.id

Internet Source

<1 %

158

Ikhsan Maksum. "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020

Publication

<1 %

159

Nafi'ah ., Diyan Putri Ayu. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap Insuri Ponorogo", Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan, 2018

Publication

<1 %

160

asmakulo.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

