

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPRS PUDUARTA INSANI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Untuk memenuhi Persyaratan guna Memeproleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

TITIN AMALIA ASTRIANI TELAUMBANUA
NIM. 53.15.3.053



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2019

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Titin Amalia Astriani Telaumbanua
Nim : 53153053
Tempat/ Tgl Lahir : Gunungsitoli, 28 Juni 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jalan Pembangunan, Gg. Amal II Bandar Setia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani**”. Benar karya asli saya, kecuali kutipan- kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 18 September 2019

Yang membuat pernyataan



Titin Amalia Astriani Telaumbanua

Nim 53153053

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPRS PUDUARTA INSANI**

Oleh :

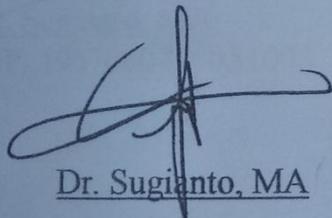
TITIN AMALIA ASTRIANI TELAUMBANUA

NIM 53153053

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Program Studi Perbankan Syariah

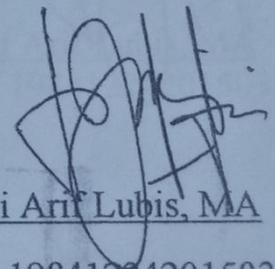
Medan, 18 September 2019

Pembimbing I

Dr. Sugianto, MA

NIP. 19670607200031003

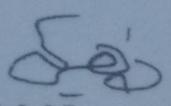
Pembimbing II

Fauzi Arif Lubis, MA

NIP. 198412242015031004

Mengetahui

Jurusan Perbankan Syariah


Zuhrial, M. Nawawi, MA

NIP. 197608182007101001

Skripsi berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS PUDUARTA INSANI**”. Titin Amalia Astriani Telaumbanua, Nim 53153053 Program Studi Perbankan Syariah telah di Munaqasahkan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara pada tanggal 16 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

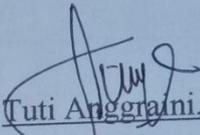
Medan, 18 Oktober 2019

Panitia Sidang Muanaqasah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah
UIN SU

Ketua

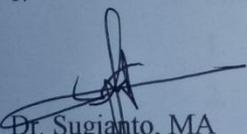

Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

Sekretaris

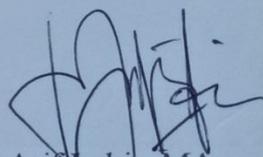

Tuti Anggraini, MA
NIP. 197705312005012001

Anggota

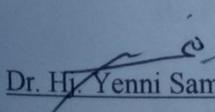
1.


Dr. Sugianto, MA
NIP. 1967060720031003

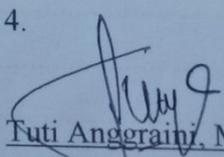
2.


Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

3.


Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA
NIP. 197907012009122003

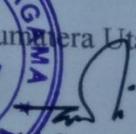
4.


Tuti Anggraini, MA
NIP. 19770531200512001

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sumatera Utara


Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTARK

Titin Amalia Astriani Telaumbanua (2019) Nim 53153053 dengan judul penulisan “**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani.**” Dibawah bimbingan Bapak Dr. Sugianto, MA sebagai pembimbing skripsi I dan Bapak Fauzi Arif Lubis, MA sebagai pembimbing skripsi II.

Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, lingkungan kerja yang dibangun, aspek kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Puduarta Insani. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebasnya adalah kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan $t_{hitung} 3,191 > t_{tabel} 2,0686$; (2) variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan $t_{hitung} 3,217 > t_{tabel} 2,0686$; (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan $t_{hitung} 3,465 > t_{tabel} 2,0686$; (4) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta insani dengan $t_{hitung} 0,467 < t_{tabel} 2,0686$; dan (5) sedangkan secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan $F_{hitung} 6,74 > F_{tabel} 2,87$. Besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,522 berarti kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani, sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya (48%) dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda adalah $KK = 8,674 + b_1 384 + b_2 532 + b_3 484 + b_4 0,89 + e$.

Kata Kunci: kinerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayat dan inayahnya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam, semoga selalu tercurahkan pada baginda Rasulullah Muhammad saw beserta seluruh keluarga, sahabat- sahabat dan para pengikutnya. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Puduarta Insani” Tahun Ajaran 2019/2020.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dan dukungan yang sangat berharga berupa motivasi, petunjuk, bimbingan dan pengarahan serta saran- saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, MA selaku Rektor UIN- SU Medan.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Zuhrial M. Nawawi, MA selaku Ketua jurusan Perbankan Syariah
4. Ibunda Tuti Anggraini, MA selaku Sekertari jurusan Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Sugianto, MA selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
6. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA selaku dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua Bapak Kasman Syarif Telaumbanua dan Ibunda tercinta Juliani Tanjung dan keluarga saya yang selalu mendoakan, mengorbankan dan menginspirasi saya secara moril maupun materil dari saya dilahirkan sampai duduk di bangku perkuliahan hingga penulisan skripsi.
8. Terimakasih kepada abangda Sandi Amaldi Siregar yang telah memotivasi dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman seperjuangan SapriDayani Nasution, Salsuri Maherni, Mahrunnisa Gea, Suriani, Agung Bagus Wibowo dan Rafi Mahendra yang selalu memotivasi, membantu dan menasehati penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Teman-teman sekelas Perbankan Syariah A Stambuk 2015 yang selalu bersama- sama berjuang dalam penulisan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada adek- adek GenBI yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada adek- adek KSEI IQEB yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya sangat membangun sangat penulis harapkan dari pembaca, akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan, 18 September 2019

TITIN AMALIA ASTRIANI TELAUMBANUA

NIM 53153053

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

ABSTRAK

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13

BAB II LANDASAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teoritis	
1. Kinerja Karyawan	14
2. Kompensasi	23
3. Lingkungan Kerja	29
4. Kepemimpinan	32
5. Budaya Organisasi	40
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pemikiran	49
D. Hipotesis Penelitian	50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	51
D. Jenis dan Sumber Data	52
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	53

F. Teknik dan Pengumpulan Data	57
G. Teknik Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Perusahaan	61
2. Deskripsi Responden	64
3. Deskripsi Variabel	65
4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	73
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	78
6. Hasil Uji Hipotesis	81
B. Pembahasa Hasil Penelitian	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Gambar 2.1	49
Gambar 4.1	81

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani	8
Tabel 1.2 Jenis Pemberian balas jasa pada Karyawan	8
Tabel 2.1 Peneletian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	55
Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	64
Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan masa kerja	65
Tabel 4.3 Hasil Angket Variabel Kompensasi	66
Tabel 4.4 Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.5 Hasil Angket Variabel Kepemimpinan	70
Tabel 4. 6 Hasil Angket Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 4.7 Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	76

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi	11
Tabel 4.17 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi	82
Tabel 4.22 Hasil Uji t	83
Tabel 4.23 Hasil Uji F	85
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Berganda	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Menurut Sondang. P. Siagian mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlukan sama dengan alat produksi lainnya melainkan harus diperlukan sesuai dengan harkat martabatnya.¹

Hasibuan mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana dan pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya.² Berarti dapat dikatakan bahwa tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam berkerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan dia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia berkerja dengan terpaksa dan *asal-asalan*.

Merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas berkerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasional termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada

¹ Sondang, P Siagian, *Kiat Meningkatkan Problematika Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002) h. 36

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFPE, 2005) h.

beberapa hal yang mungkin dilakukannya yaitu karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.³

Sedangkan menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.⁴

Menurut Stephen Robbins kepuasan kerja terdiri dari (1) imbalan yang pantas : sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut. (2) Pekerjaan yang secara mental menantang : suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. (3) Kondisi yang mendukung : lingkungan kerja yang baik sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasional adalah jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (4) Rekan kerja yang mendukung : sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung. (5) Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan.⁵

Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan. Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu dengan adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2005) h. 11

⁴ Sondang, P Siagian, *Kiat Meningkatkan Problematika Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002) h 41

⁵ Sondang, P Siagian, *Kiat Meningkatkan Problematika Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002) h

berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

Kinerja merupakan suatu fungsi dari lingkungan kerja yang kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁷

Kompensasi adalah sesuatu hal yang diterima oleh karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Atau dalam kata lain kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena hal tersebut merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan tersebut sangat besar semangat dan kegairahan kerja pegawai. Dengan demikian maka setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan dari pada di perusahaan lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja sama yang untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan kompensasi baik finansial maupun non finansial merupakan

⁶ Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009) h. 14

⁷ Mftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010) h. 75

elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja, karena kompensasi mempengaruhi kemampuan kepuasan bertundak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya.⁸

Selain Kompensasi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan. Pegawai merasa senang dan optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersifat positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan, dalam dinas kerja sama kedisiplinan dalam kewajiban. Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Danang Sunyoto mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi adalah hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja dan penerangan⁹. Lingkungan kerja dari perusahaan sangat mendukung bagaimana karyawan berkerja. BPRS Puduarta Insani yang kantor utamanya berada di Jalan Besar Tembung, yang selalu ramai dengan aktifitas di jalan raya dan diapit oleh beberapa toko menjadikan hal tersebut sebagai sebuah tantangan terhadap dalam karyawan dalam menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga membuat kinerja karyawan tersebut baik. Fasilitas yang diberikan di dalam perusahaan juga sangat berpengaruh dalam membangun kenyamanan tersebut dalam internal perusahaan

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN , 1997) h. 433

⁹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori Kuisisioner, Alat Statistik, dan contoh riset* Yogyakarta, Center of academic, Publishing. Service, 2015, h. 38- 42

sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana kepemimpinan menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi orang lain dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.¹⁰

Ada beberapa teknik dan teori dalam kepemimpinan. Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori kharismatik dan teori bakat.¹¹ Sedangkan Abi Sujak menyatakan bahwa ada beberapa jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.¹²

Dalam Islam, istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah *Khalifah Imamah* dan *Ulil Amri*. Kata *khalifah* mengandung makna ganda, di satu pihak khalifah diartikan sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan kerajaan islam di masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan kata *sulthan*. Di pihak lain, cukup dikenal pengertian Khalifah sebagai wakil tuhan di muka bumi. Yang di maksud wakil Tuhan itu ada dua macam. Pertama yang diwujudkan dalam jabatan sulthan atau kepala Negara. Kedua, Fungsi manusia tu sendiri di muka bumi sebagai ciptaan tuhan yang paling sempurna.¹³

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk di

¹⁰ Sondang, P Siagian, *Kiat Meningkatkan Probelamtika Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002)

¹¹ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta : Andi Officer) h. 207

¹² Ibid. 208

¹³ John Adair, *Kepemimpinan Muhammad* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2010)

promosikan, menurunkan kemungkinan untuk di demosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaiknya, tingkat prestasi kerja kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya karyawan sulit di promosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa peranan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi . karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. ¹⁴

Kepemimpinan dalam perusahaan BPRS Puduarta Insani di bagi kedalam Dewan komisaris, DPS dan lainnya, dan terdapat kepala unit yang bertugas di kantor BPRS Puduarta Insani yang beroperasi di wilayah Uin Sumatera Utara. BPRS puduarta insani memiliki gambaran dan aturan yang jelas dengan pimpinannya dan mengatur bagaimana hubungan antara bawahan dan atasan yang sesuai dengan syariah islam sehingga menurut teorinya hal tersebut dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dan lebih mudah berkerja dan berinteraksi dengan atasannya.

Budaya organisasi juga adalah aspek yang sangat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam sebuah perusahaan bisa bertahan dan merasa nyaman dalam menjalankan kerja yang telah di tugaskan dan diamanahkan kepadanya. Dan budaya organisasi juga merupakan hal yang diwariskan guna mengatasi masalah- masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi dianggap sebagai sebuah tuntutan terhadap karyawan yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan BPRS Puduarta Insani sudah sangat memenuhi standar namun masih terdapat pegawai yang melalaikan tugasnya sehingga membuat sistem perusahaan menjadi terhambat. Dalam segi

¹⁴ Sondang, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015) h. 229

lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ditawarkan oleh BPRS Puduarta Insani dilihat dari hubungan karyawan terkadang terdapat konflik dari dalam perusahaan yang membuat hubungan tersebut menjadi tidak baik, bukan hanya dari segi hubungan sesama karyawan melainkan dengan fasilitas yang diberikan yang menunjang kinerja karyawan tersebut seperti alat keamanan, pendingin ruangan dan hal lainnya yang dianggap penting yang masih belum memadai. Kepemimpinan dalam BPRS Puduarta Insani menerapkan prinsip partisipatif yang memungkinkan pegawai dapat mengkritik atasannya namun di khawatirkan dapat menjadi permasalahan internal. Pada perusahaan BPRS Puduarta Insani budaya organisasi adalah sesuatu hal yang penting yang harus diikuti oleh semua karyawan dan setiap kalangan di dalam wilayah organisasi BPRS Puduarta Insani. Hal tersebut tergambar dengan karyawan yang mematuhi seluruh peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Namun dalam budaya organisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah yang dapat menumbuhkan kesadaran pribadi terhadap karyawan sehingga para karyawan nyaman dan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.

Namun, meskipun telah ada peraturan yang dibuat secara jelas oleh perusahaan, beberapa karyawan menganggap bahwa hal tersebut merupakan sebuah tekanan kepada karyawan yang dianggap dapat membuat tingkat stres yang tinggi kepada karyawan karena bekerja di bawah tekanan dan target- target yang harus dicapai setiap bulannya oleh setiap karyawan.

PT. BPRS Puduarta Insani adalah bank syariah yang berdiri dan beroperasi di wilayah Deli Serdang yang memperoleh predikat terbaik di Sumatera Utara. PT. BPRS Puduarta Insani memiliki kantor cabang di kawasan UIN Sumatera Utara dengan jumlah karyawan 25, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani

No	Bagian	Jumlah Karyawan / Orang
1.	Dewan Komisaris	3
2.	Dewan Pengawas Syariah	2
3.	Direksi	2
4	Supervisor kantor kas	1
5	Supervisor Operasional	1
6	Supervisor Marketing	1
7	Teller	4
8	Accounting	1
9	IT/ CS	2
10	Adm Pembiayaan	1
11	Personalia/ Umum	3
12	Staff pembiayaan	8
13	Internal audit	1
14	Cleaning Service	2
15	Driver	2

Dari sisi imbalan setiap karyawan mendapat imbalan berupa gaji yang nilainya setara dan beberapa kelompok diatas UMR Provinsi Sumatera Utara, imbalan atas prestasi yang dilakukan, bonus tahunan, dan tunjangan- tunjangan. Secara umum pemberian kompensasi dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2.**Jenis pemberian balas jasa pada karyawan PT. BPRS Puduarta Insani 2019**

No	Jabatan	Jenis balas jasa yang diberikan
1	Direksi	Gaji Pokok (Rp.5.000.000- 10.000.000) Tunjangan Jabatan Tunjangan makan, minum, transport. THR
2	Komisaris	Gaji Pokok (Rp. 5.000.000 – 7.000.000)

		Tunjangan Jabatan Tunjangan makan, minum, transport. THR
3	Supervisor	Gaji Pokok (3.000.000 – 4.000.000) Tunjangan Jabatan Tunjangan makan, minum, transport. THR
4	Teller dan Cs	Gaji Pokok (2.500.000- 3. 000.000) Tunjangan makan, minum, transport. THR
5	Administrasi	Gaji Pokok (1.500.000- 2.5000.000) Tunjangan makan, minum, transport. THR
6	Umum	Gaji Pokok (1.500.000- 2.500.000) Tunjangan makan, minum, transport. THR
7	Driver	Gaji Pokok 9 Rp. 1.000.000 – 2.000.000) Tunjangan makan, minum, transport. THR
8	Cleaning Service	Gaji Pokok (Rp. 1. 000.000- 2.000.000) Tunjangan makan, minum, transport. THR

Sumber : PT. BPRS Puduarta Insani 2019

Data pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. BPRS Puduarta Insani sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 2.300.000.. upah terendah diterima oleh karyawan tidak tetap dengan jabatan driver dan cleaning service. Pemberian balasan jasa tersebut dapat menjadi motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan harapan meningkatkan kepuasan kerja. Selain mendapat imbalan, perusahaan juga memberikan perhatian kepada pekerjaan yang

dilakukan karyawannya. Setiap karyawan berkerja berdasarkan target. Sehingga secara mental ini menjadi suatu tantangan bagi karyawan.

PT. BPRS Puduarta Insani terletak di jalan Pekan Raya No. 13 A Tembung, yang berada tepat disebelah toko Roti Majestik dan Kantor BRI Cabang Tembung, PT. BPRS Puduarta Insani juga memiliki kantor kas yang berada di kampus II UIN- Su. Kantor BPRS Puduarta Insani yang terletak di Jl. Besar Tembung memiliki tempat yang strategis dan permukiman penduduk. Hal tersebut menunjukkan bahwa lokasi tersebut sangat memudahkan nasabah untuk menjangkaunya. Namun disisi lain dikarenakan kantor berada di dekat jalan besar maka membuat suasana disekitar kantor cenderung berisik karena ramai kendaraan yang melintas, selain itu letaknya yang berdampingan dengan toko roti mendukung suasana kantor tidak nyaman dan aman.

Karyawan harus menjadi satu tim yang saling mendukung agar tercapainya target perusahaan dalam peningkatan pembiayaan. Meningkatnya jumlah nasabah yang tidak di dukung dengan jumlah karyawan pada perusahaan mengakibatkan bertambahnya beban kerja bagi karyawan sehingga interaksi sosial antar karyawan kurang .

Pimpinan BPRS Puduarta Insani menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dimana pimpinan mengikut sertakan orang lain (bawahan) dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

1. Gaji yang diberikan oleh BPRS Puduarta Insani kepada karyawannya sudah sangat memperhatikan kehidupan karyawan namun karyawan belum bisa memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan.
2. Banyak perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti BPJS dan Asuransi lainnya yang diberikan sebagai insentif namun perusahaan tidak mendapatkan hasil yang optimal.
3. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik dalam pengelolaan dan pendistribusiannya namun karyawan tetap merasa tidak puas terhadap tunjangan yang diberikan
4. Lokasi perusahaan sangat mengganggu pegawai karena terlalu padat penduduk dan dipusat keramaian
5. Alat pendingin perusahaan yang sangat terbatas membuat perusahaan yang terbatas membuat para pegawai tidak fokus dalam bekerja
6. Terjadi penumpukan kerja oleh pegawai karena adanya penggabungan kerja yang membuat pegawai tidak fokus terhadap job desknya masing- masing
7. Pengamanan perusahaan yang belum memadai
8. SDM yang dimiliki oleh perusahaan sangat terbatas sehingga kinerja perusahaan tidak dapat dimaksimalkan
9. Peraturan yang dimiliki oleh perusahaan sangat ketat sehingga membuat para karyawan merasa tertekan.
10. Pimpinan perusahaan menerapkan prinsip partisipasi sehingga para pimpinan tidak memiliki batasan dengan bawahan.
11. Pimpinan perusahaan sangat menekankan kepada pegawai mengenai target yang harus dicapai sehingga menimbulkan tingkat stres yang cukup tinggi bagi pegawai.
12. Tingkat disiplin yang terlalu tinggi yang diharapkan akan mencapai tujuan perusahaan yang harus direalisasikan dengan baik

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasional dan kepemimpinan. Oleh sebab itu penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi yang terfokus kepada pendapat menurut Simamora yang membatasi kepada beberapa hal yakni 1). Gaji 2). Insentif 3). Tunjangan, 4). Fasilitas, Sedangkan lingkungan kerja difokuskan kepada aspek yang dinilai oleh Danang Sunyoto yang dibatasi oleh beberapa hal yakni 1). Hubungan Karyawan 2). Tingkat Kebisingan lingkungan kerja, 3). Kemanan. Sedangkan kepemimpinan terbatas pada indikator kepemimpinan yang memiliki karakteristik partisipatif, dan budaya organisasi terbatas kepada karakteristik yang penting yang harus dilakukan organisasi menurut Luthans dan Sophiah terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian adalah seluruh karyawan BPRS Puduarta Insani.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani?
4. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani?
5. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani?

E. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dilakukan atau dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini di harapkan dan dapat diperoleh manfaat- manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Semoga hasil penelitian yang saya lakukan dapat memberikan pengetahuan yang luas dan bisa diterapkan dengan teori- teori selama masa perkuliahan dan membantu untuk tugas ilmiah nya

2. Bagi Instansi

Diharapkan memberikan masukan bagi BPRS Puduarta Insani dimana hal ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih optimal

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Muhammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil- hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruh oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.¹⁵ Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau dalam hal lain kinerja dikatakan sebagai suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuat rencana, aplikasi pengguna cara yang produktif untuk menggunakan sumber- sumber secara efisien dan tetap menjalin adanya kualitas yang tinggi.¹⁶

Kinerja atau modal kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan- kegiatan usaha- usaha kelompok sekerjanya, dengan membuat karyawan tidak terpengaruh dari luar, terutama dari orang- orang yang mendasarkan sasaran mereka itu bahwa satu- satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar- besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Pengukur kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

¹⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Remaja Rosada Karya) h. 67

¹⁶ Ibid. 67

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.¹⁷

Kinerja merupakan suatu fungsi dari lingkungan kerja yang kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁸

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁹

Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja adalah Surat At- Tawbah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“ Dan Katakanlah : “ Berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul- Nya, seta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang idcapai oleh karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas- tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

¹⁷ Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, CAPS, 2012) h. 61

¹⁸ Mftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010) h. 75

¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2005) h.

Selain itu kinerja dapat juga diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kerja dikenal dengan istilah "*Performace Rating*"

a. Tahapan Penilaian Kinerja

Tahapan penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama yaitu : Tahap Persiapan dan Tahap Penilaian. Tahap persiapan terdiri dari tahap rinci yaitu :

1. Penentuan daerah pertanggung jawaban dan manajer yang bertanggung jawab.
2. Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja.
3. Pengukuran kinerja sesungguhnya.

b. Tahap Penilaian terdiri dari tiga tahap rinci yaitu :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penerimaan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Kegunaan- kegunaan penilaian kinerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan Kinerja Pegawai

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departement personalia dapat membetulkan kegiatan- kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Menghimpun dan mempersiapkan informasi.

Evaluasi kinerja pegawai membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji pegawai, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Dasar dalam melakukan promosi

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja pegawai masa lalu atas antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai masa lalu.

d. Kebutuhan- kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja pegawai yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Penilaian dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan- keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tercapainya kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yakni berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja, pengalaman dalam berkerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seorang berkerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman berkerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya : Gaji, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan

pegawai dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif dan dapat dijelaskan sebagai berikut :²⁰

1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat dicari- cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisiensi.

2. Otoritas (wewenang)

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

²⁰Tika Mayunita, *Kinerja Manajemen Sektor Publik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo , 2009)
h. 109

- a. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:²¹
1. Faktor Pribadi
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, lingkungan kerja dan komitmen individ.
 2. Faktor Fasilitas Kerja
Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajemn dalam team leader.
 3. Faktor Team
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
 4. Sistem Kerja
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
 5. Faktor Situasi
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal atau eksternal.
- b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :
1. Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, penempatan kerja, kepemimpinan dan imbalan.
 2. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, ambiguitas, peran, lingkungan kerja,dan kepuasan kerja.
 3. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalam kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 4. Disiplin Kerja : merupakan suatu proses pengembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
 5. Keterampilan : kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam menegerjakan, mengubah, ataupun membuat sesuatu

²¹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Remaja Rosada Karya)
h. 89

menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai- nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Sikap Etika Kerja : Nilai- nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada lingkungan kerja.
7. Gizi dan kesehatan : keadaan kesejahtraan dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.
8. Tingkat Penghasilan : penghasilan yang timbul dari aktifitas perusahaan yang baisesa adan dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
9. Lingkungan dan Sistem Kerja : satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat membantu suatu pekerjaan.
10. Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang- barang yang diperlukan bagi keberlamngsungan dan kemanan hidup manusia.
11. Jaminan Sosial : salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negara nya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM dan Konverensi ILO
12. Manajemen : suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama- sama dengan orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
13. Kesempatan Berprestasi : hasil yang telah dicapai, dilakukan, diperoleh, dan dikerjakan.

Dari faktor- faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa produktif seorang karyawan dalam suatu instansi.

Kinerja mempunyai empat aspek yaitu:²²

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan instansi
- c. Tingkatan tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam instansi dimana masing- masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kinerja yang sebaik- baiknya memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Rasional

Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik tidak rasional.

- b. Konsisten

Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai- nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.

- c. Kerjasama

Kinerja yang baik harus dapat berkerja sama dengan rekan kerja yang lainnya agar kualitas kerja yang dihasilkan semakin baik.

- d. Loyalitas

Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi.

- e. Disiplin

Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi.

- f. Jujur

Kinerja yang baik seharusnya memiliki sifat jujur agar hasil kerja yang kita lakukan meningkat.

d. Indikator Kinerja

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangibel (dapat ditetapkan alat ukurnya atau stadart nya) atau

²²Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009) H. 17

intangibile (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh berapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam pegawai atau apa pun yang berasal dari luar individu pegawai.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat di definisikan suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari satu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya

3. Keandalan kerja.

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dan organisasi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan serta kerja sama diantara rekan kerja . pimpinan juga dalam hal ini bisa melingkungkan kerja para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi yang diberikan. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan²³.

Dester mengatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang yang dibayarkan oleh perusahaan.

Dalam bukunya Heidiyrachman, kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁴

²³ Sondang, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015) h. 257

²⁴ Ibid h 262

Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Hal ini merupakan letak penting kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Panggabean, Kompensasi di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Saydam mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.²⁵

b. Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 yakni :

a. Kompensasi Finansial (Financial Compansation)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Direct Financial (Kompensasi Langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung misalnya, dalam bentuk gaji, insentif. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan akrena kinerjanya melebihi standar yang dilakukan.

²⁵ Ibid h 243

2. Indirect Financial Compensation

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti, dll.

Dalam penjabaran diatas disampaikan ada beberapa yang termasuk dalam kompensasi langsung, namun dalam hal ini hanya memfokuskan kepada beberapa elemen dari kompensasi langsung tersebut.

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Imbalan berupa gaji merupakan salah satu diantara imbalan-imbalan yang dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja guna menghasilkan kinerja yang tinggi bagi setiap para pekerja, tetapi akan timbul ketidakpuasan dengan nya maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya keluhan – keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja dan adakalanya timbul gejala berupa buruknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks dan benar0 benar perlu diperhatikan.

b. Insentif

Sebuah perusahaan memiliki strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departement Sumber daya manusia menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab hal ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai dalam jumlah jam kerja .²⁶

²⁶ Ibid 257

Menurut Wibowo, insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja dengan menilai kinerja tidak berdasarkan senioritas. Meskipun terkadang insentif sering diberikan terhadap suatu kelompok, dan mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai, Tujuan pemberian insentif dibagi atas dua, Yakni :

1. Bagi karyawan, untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.
2. Bagi perusahaan, merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang penting.

Dalam sebuah perusahaan dalam penyusunan insentif, maka harus memiliki sistem dalam penyusunan insentif tersebut :

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Berikut adalah sistem pemberian insentif menurut Rivai :

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kerja tahunan, setengah tahu, atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering diberikan sekali setahun.

b. Insentif langsung

Imbalan atas kinerja yang kadang- kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengapresiasi kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang digunakan 95% dari seluruh perusahaan itu mengakui lama nya bekerja, prestasi karyawan, dan gagasan inovatif. Seringkali penghargaan tersebut bersifat sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan dan yang lainnya.

c. Insentif Individu

Dalam jenis program ini, standar kerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaan berdasarkan output individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah “ piecework”, bonus produksi, komisi, kurva “ kematangan” dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan sistem insentif kelompok mencakup antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.²⁷

Dari penjelasan diatas, Kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayaran pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.²⁸

c. Penentuan upah dalam islam

Dalam islam konsekuensi hukum atas kontrak kerja yang telah disepakati maka seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah ataupun honor dari jasa yang diberikannya. Artinya upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atau jasa yang diberikannya dalam membantu produktivitas. Dengan kata lain upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atau jasa yang diberikannya dalam membantu produktivitas. Dengan kata lain upah adalah harga yang

²⁷ Sondang, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015) h. 268-272

dibayarkan atas tenaga yang diberikan oleh seorang pekerja dalam proses produksi.²⁹

Penegertian ini seiring dengan sabda nabi : “ diriwayatkan dari Ibnu Umar, r.a berikanlah upah seorang pekerja sebelum kering- keringnya”. (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut diatas mengindikasikan betapa urgentnya upah tersebut dalam sistem kerja serta mempunyai dampak yang sangat luas. Seandainya pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan pantas itu tidak hanya mempengaruhi daya beli yang akhirnya berimbas pada standar penghidupan para pekerja beserta keluarga melainkan juga akan mempengaruhi selalu segmen kemasyarakatan karena mereka mengkonsumsi sejumlah produk negara. Pemberian gaji atau honororer tersebut harus sejelas- sejelasnya sehingga bisa menegaskan kekaburan dan absurditas , sekaligus dipenuhi tanpa ada perselisihan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, indikator kompensasi karyawan sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Basis yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau dib luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan

3. Tunjangan

Asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Hal- hal yang diberikan oleh perusahaan sebagai penunjang yang diberikan kepada karyawan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi berdirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.³⁰ Sedangkan menurut Simanjuntak lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sangat sehat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.³¹

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau kelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien.

Pegawai merasa senang dan optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk berkerja lebih dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggan, dalam dinas, kerjasama kedisiplinan dalam kewajiban. Lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang dan jasa.

³⁰ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Ed. Revisi 2005) h. 211

³¹ Simanjuntak, J.P, *Manajemen dan evaluasi kerja* (Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI, 2011) h. 86

Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi. Adapun keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al- Qur-an Ali- Imran : 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : maka disebabkan rahmat dari Allah- Lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauh kan diri dari sekelilingmu karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang- orang yang bertawakkal kepada- Nya” (Ali- Imran : 159)³²

Maka arti diatas adalah karena dalam islam faktor kepribadian seseorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan susana yang lebih cari dilingkungan pekerjaan. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras namun dengan suasana yang cair itulah metode perlu dibudayakan saat ini dalam lingkungan kerja.

³² Departemen Agama Republik Indonesia, Alqur'an dan terjemahannya, (Surabaya : Duta Ilmu, 2002) h. 90

b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu³³

1. Lingkungan Kerja Fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungna dengan atasan maupun hubungan dengan semua rekan kerja ataupun bawahanya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :³⁴

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Sirukulasi Udara
6. Keamanan

Indikator yang dimaksud tersebut adalah :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

³³ Ibid h. 92

³⁴ Ibid h. 101

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam berkerja. Bagi pun karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk berkerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

4. Kepemimpinan.

a. Pengertian Kepemimpinan.

Pada suatu organisasi pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk berkerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Banyak defenisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai defenisi dari kepemimpinan, yaitu :

- a. Robbins dan Judge mendefinisikan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.³⁵
- b. Menurut Hasibuan, Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau berkerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.³⁶
- c. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.³⁷

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik- teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat di minimalisir dan dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori dan Teknik Kepemimpinan

Menurut Warsunto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, Yakni :

- a. Teori Kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

³⁵ Robbins Stephen dan A Judge , *Perilaku Organisasi* Ed. 12 (Jakarta : Salemba Empat, 2008) h. 49

³⁶ Malayu, Hasibuan SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara 2003) h. 170

³⁷ Sondang, P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002) h. 62

- b. Teori Sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat- sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
- c. Teori Keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
- d. Teori Kharismatik, yakni seseorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar.
- e. Teori Bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena abakt yang dimilikinya.
- f. Teori Sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.³⁸

Adapun beberapa teknik kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Teknik Kepengikutan

Teknik ini digunakan untuk membuat orang- orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

1. Kepengikutan karena peraturan / hukum yang berlaku
2. Kepengikutan karena agama
3. Kepengikutan karena tradisi atas naluri
4. Kepengikutan karena rasio

b. Teknik Human Relations

Teknik ini merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis meskipun kepuasan jasmaniah. Teknik ini di dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan.

³⁸Wursanto, Ibid.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat dan Dorongan

Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat dan dorongan. Dengan harapan memberikan pengertian dan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa paksaan.

Seorang pemimpin harus dapat dan mau berkerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat menunjukkan energi yang positif, seperti :

- a. Percaya pada orang lain, seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik.
- b. Keseimbangan dalam kehidupan, seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya.
- c. Melihat kehidupan sebagai tantangan, dalam hal ini tantangan berarti kemampuan menikmati hidup dan segala konsekuensinya, sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri.
- d. Sinergi, orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan.
- e. Perorangan, seorang pemimpin harus dapat bersinergi dengan setiap orang, atasan, staf, teman sekerja.
- f. Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi.³⁹

Ada beberapa sifat atau kriteria seorang pemimpin yang berguna bagi bawahannya, yaitu :

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab. Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia

³⁹ Stephen P, *Prinsip-prinsip perilaku* (Jakarta : Erlangga, 2002)

untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya atas apapun yang dilakukan bawahannya. Pimpinan harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa bahwa pekerjaan lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.

2. Kemampuan untuk bisa "*Perceptive*". *Perceptive* menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengetahui tujuan organisasi sehingga mereka bisa berkerja untuk membatu mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan, sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta juga berbagai ambisi yang ada. Disamping itu pemimpin harus juga mempunyai persepsi intropektif (menilai diri sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.
3. Kemampuan untuk bersikap objektif . Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan *perspective*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan- kenyataan yang lain, objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor- faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
4. Kemampuan untuk menemukan prioritas. Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah- masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu persatu tetapi sering kali masalah datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan lainnya.
5. Kemampuan untuk berkomunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang berkerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasa

c. Jenis- jenis Kepemimpinan

Menurut Abi Sujak dimensi srta indikator kepemimpinan sebagai berikut
:⁴⁰

a. Kepemimpinan Direktif

Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan. Bila tugas tidak terstruktur dan kompleks, para bawahan tidak berpengalaman dan terdapat sedikit formalisasi peraturan- peraturan dan prosedur- prosedur dan untuk mengatur pekerjaan tersebut, maka kepemimpinan direktif akan menghasilkan kepuasan dan usaha yang lebih tinggi dari para bawahannya. Jika tugas terstruktur atau bila para bawahan sangat kompeten, maka kepemimpinan direktif tidak akan mempunyai dampak terhadap usaha tersebut. Indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan keputusan sendiri
2. Penetapan tanggung jawab pelaksanaan kerja
3. Pengawasan ketat
4. Memberikan instruksi secara ketat
5. Cenderung memberikan hukuman daripada imbala

b. Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri , bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya. Bila tugas tersebut terlalu menekan, membosankan atau berbahaya, maka kepemimpinan suportif akan menyebabkan meningkatnya usaha dan kepuasan bawahan dengan cara meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi ketegangan dan meminimalisasi aspek- aspek yang tidak menyenangkan dengan para bawahan merasa percaya maka dampak kepemimpinan suportif hanya sedikit. Indikatornya adalah sebagai berikut :

⁴⁰Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajemen, Ekosistemnya Dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010)

1. Menunjukkan perhatian
2. Bersahabat dan mudah ditemui
3. Berusaha membuat keselarasan
4. Menggunakan imbalan sebagai alat pendorong

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan model ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran- saran dar bawahannya. Namun, pengambilan keputusan masih tetap berada ditangan pimpinan. Kepemimpinan ini dihipotesiskan akan meningkatkan usaha dan kepuasan bawahan bilamana tugas tersebut tidak terstruktur dan meningkatkan kejelasan peran. Bilamana tugas tersebut terstruktur, maka perilaku tersebut mempunyai dampak yang sedikit atau sama sekali tidak ada. Indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Mengikut sertakan karyawan merumuskan pelaksanaan kerja
2. Mengatasi perbedaan dan kesulitan
3. Peran serta karyawan untuk alat komunikasi
4. Kerjasama
5. Bersedia menanggung keberhasilan dan kegagalan

d. Kepemimpinan yang berorientasi pada pribadi

Kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan pada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan dan mencapai tujuan secara baik. Kepemimpinan model ini dihipotesiskan akan meningkatkan usaha dan kepuasan bila pekerjaan tersebut tidak terstruktur (kompleks dan tidak diulang- ulang) dengan meningkatkan rasa percaya diri dan harapan akan menyelesaikan sebuah tujuan yang menantang. Bila mana pekerjaan tersebut sederhana dan diulang- ulang, maka perilaku ini tidak atau hanya mempunyai efek yang sedikit saja. Indikatornya adalah :

1. Memberikan kepercayaan penuh

2. Menetapkan target prestasi
3. Membuat pekerjaan menarik dan menantang
4. Memberikan fasilitas kepada karyawan
5. Pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan dari beberapa teori kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.⁴¹ Adapun indikator kepemimpinan yang diperoleh dari beberapa teori adalah sebagai berikut :

1. Penetapan keputusan oleh pimpinan
2. Keputusan bersama
3. Pengawasan perilaku pegawai
4. Kebijakanaksanaan pimpinan
5. Pimpinan mendorong prestasi dari bawahan

d. Indikator Kepemimpinan

Terdapat 4 gaya kepemimpinan situasional, salah satu diantaranya adalah *participating* yakni mengikut sertakan dan memberi semangat kerja.⁴² Adapun indikator dalam kepemimpinan adalah :

i. Telling (Memberitahukan)

Kemampuan pemimpin untuk mendefenisikan peranan- peranan yang dibuthkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengiktunya apa, dimana, bagaimana, dan kapan melakukan tugasnya.

ii. Selling (Menjajakan)

Kemampuan pemimpin untuk mneyediakan instruksi- instruksi terstruktur bagi bawahannay disamping juga harus suportif.

⁴¹ Abi Sujak, Ibid.

⁴² Herset, Life Cycle Theory Of Leadership, dalam Training and Development Journal, 1969 Mei.

iii. *Participating* (Mengikutsertakan)

Interaksi antar pemimpin dan bawahannya dimana pemimpin saling berbagi keputusan bagaimana penyelesaian tugas dilakukan dengan baik.

iv. *Delegating* (mendelegasikan)

Kemampuan pemimpin dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan bawahan agar dapat melakukan efektivitas pekerjaan.⁴³

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memprespsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi bukannya dengan apa mereka menyukia budaya itu atau tidak. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan moral serta kebiasaan bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan yang dianut oleh anggota- anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah- masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.⁴⁴

Menurut Schein dalam Wirawan menyatakan Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasaryang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem- problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal.⁴⁵

Adapun ayat dalm Al- Qur'an tentang tidak bolehnya ada percekcoakan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya menyebabkan hancurnya kesatuan, yaitu :

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

⁴³ Hersset, Life Cycle Theory Of Leadership, dalam Training and Development Journal, 1969 Mei.

⁴⁴ Pabuda Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010) H. 4

⁴⁵ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2007) h. 8

Artinya : Dan taatlah kepada Allah dan Rasul- Nya dan janganlah kamu berbantah- bantahan yang menyebabkanya kamu menjadi gentar dan hilang kekuatan mu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang- orang yang sabar. (Al- Anfal : 46) ⁴⁶

Budaya Organisasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang mana peranan budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasinya dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut Wirawan peranan budaya organisasi sebagai berikut:⁴⁷

a. Identitas organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

b. Menyatan organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur- unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai- nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi

c. Reduksi konflik

Pola pikir, asumsi dan filasafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi merupakan cara untuk menyelesaikan.

d. Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Budaya organisasi bukan hanya menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada anggota organisasi dan

⁴⁶ Departemen Agama RI, Al- Qur'an dan Terjemahan h. 268

⁴⁷Wirawan, Ibid. H. 35-37

kelompok kerjanya. Organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

e. Motivasi

Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga termotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

Menurut Robbins dalam Pabunda Tika fungsi budaya organisasi, yaitu untuk :

- a. Berperan menetapkan batasan
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu seseorang
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

Fungsi budaya organisasi diatas untuk mengajarkan kepada anggotanya bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyesuaikan masalah dan mempersatukan kegiatan para anggota suatu perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda.

b. Faktor- faktor Budaya Organisasi

Berikut ini beberapa faktor budaya organisasi yang diuraikan Wirawan :⁴⁸

a. Pendiri organisasi

Sumber pertama dari budaya organisasi adalah pendiri atau *founding father* organisasi. Pendiri merupakan anggota pertama organisasi. Ketika mendirikan organisasi pendiri mempunyai visi dan misi serta tujuan

⁴⁸ Ibid. h.72-79

dan harapan tertentu atas keberlangsungan organisasinya. Pendiri organisasi juga mempunyai latar belakang bangsa, suku, agama, dan pola pikir tertentu.

b. Pemimpin organisasi

Ketika pendiri organisasi tidak mampu terus memimpin organisasi, maka kepemimpinannya diambil oleh pemimpin penerusnya. Ada dua kemungkinan mengenai kelangsungan budaya organisasi. Pemimpin baru tetap mempertahankan budaya organisasi lama sebagai warisan yang terus dipertahankan. Akan tetapi dapat juga pemimpin baru merasa budaya organisasi perlu dikembangkan atau dirubah

c. Anggota organisasi

Anggota organisasi mempengaruhi budaya organisasi. Anggota organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi akan tetapi dalam waktu yang bersamaan mereka juga mempengaruhi budaya organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Ketika masuk menjadi anggota, anggota organisasi membawa norma, nilai- nilai dan kebiasaan individual.

d. Asosiasi profesi

Organisasi dapat menyajikan profesi tertentu atau dalam mencapai tujuannya menggunakan profesi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, para profesional suatu organisasi mengacu pada kode etik profesi dan standar profesi yang disusun oleh asosiasi mereka. Dengan demikian dalam melaksanakan profesinya, maka berperilaku sesuai dengan kode etik dan standar profesi.

e. Sifat bisnis organisasi

Sifat atau karakteristik bisnis yang beroperasi dilingkungan tertentu mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasinya. Sifat bisnis organisasi itu sendiri terdiri dari produk organisasi, konsumen, teknologi, pesaing dan strategi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan anggota organisasi itu dengan organisasi lain. Menurut Luthans dalam Sophiah karakteristik yang penting dari budaya organisasi adalah :⁴⁹

a. Aturan- aturan perilaku

Aturan- aturan perilaku yaitu bahasa terminology dan ritual yang biasa digunakan oleh anggota organisasi.

b. Norma

Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat kita kena dengan adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan norma lain

c. nilai- nilai dominan

Nilai- nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan para anggota, misalnya rendahnya tingkat absensi, tingkatb produktivitas, efesiensi dan tingginya disiplin kerja.

d. Peraturan- peraturan

Peraturan- peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari ini agar keberadaanya dapat diterima dalam orgasnisasi.

e. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan “ perasaan” yang meliputi hal- hal fisik, bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangatlah berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan dapat menjadi sebuah tolak ukur membuat para karyawan nyaman dalam perusahaan itu demi untuk menjadi sebuah tolak ukur membuat para karyawan nyaman dalam perusahaan itu demi untuk menunjukkan perusahaan.

⁴⁹Sophiah, *Peilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008) h. 129

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan, di antaranya penelitian Mochammad Ginanzar tahun 2018⁵⁰, Euis Hartati tahun 2013⁵¹, Teguh Islami tahun 2013⁵², Reza Adhiguna tahun 2014⁵³, Reni Artia, Resti Yuliasti tahun 2016⁵⁴, Syafriadi Miftahul Munir tahun 2018⁵⁵, dan Rizqi Amelyawati tahun 2015⁵⁶

Secara ringkas penelitian-penelitian di atas dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Mochammad Ginanzar (2018)	Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, rotasi pekerjaan, dan komunikasi organisasi terhadap	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, kepemimpinan, rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi secara simultan

⁵⁰ Ginanzar Mochammad, *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, rotasi pekerjaan, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Makmur sejahtera Cabang Bogor*, (Bandung, 2018, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan) .

⁵¹ Euis Hartati, *Pengaruh Budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BigDaddy Entertainment*, (Jakarta, 2013: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)

⁵² Teguh Islami, *Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi kantor pusat Bank BRI*, (Surakarta, 2013, Universitas Muhammadiyah Surakarta)

⁵³ Rezha Adhiguna, *Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyan PT. Asuransi Tata Wahana*. (Jakarta, 2013: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri jakarta)

⁵⁴ Reni Artia, *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kegawai* (Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univerista Bung Hatta)

⁵⁵ Syafriadi miftahul munir, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kaya Energi* (Vol.3 No. 1 : Journal of Industial Hygiene and occupational halth)

⁵⁶ Rizqi Amelyawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan*, (Vol. 4 No. 2 : Diponegoro Journal of Management)

	kinerja karyawan PT. Citra Makmur sejahtera Cabang Bogor		berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor.
Euis Hartati (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kedisilpitan, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BigDaddy Entertainment	Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kedisilpitan, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BigDaddy Entertainment
Teguh Islami (2013)	Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi kantor pusat Bank BRI	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan terhadap iinerja karyawan sebesar

			52,8%
Reza Adhiguna (2014)	Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyan PT. Asuransi Tata Wahana.	Regresi Linier Berganda	Kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata
Reni Artia, Resti Yuliasti (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja di perusahaan perbankan BUMN dan swasta Dharmasraya tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun ada beberapa aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.
Syafriadi Miftahul Munir (2018)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo	Penelitian Observasiona l analitik	kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan

	Kaya Energi		kinerja sebesar 6.13%
Rizqi Ameliawati (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya efektif pemimpin dalam memotivasi, menggerakkan dan memberdayakan.

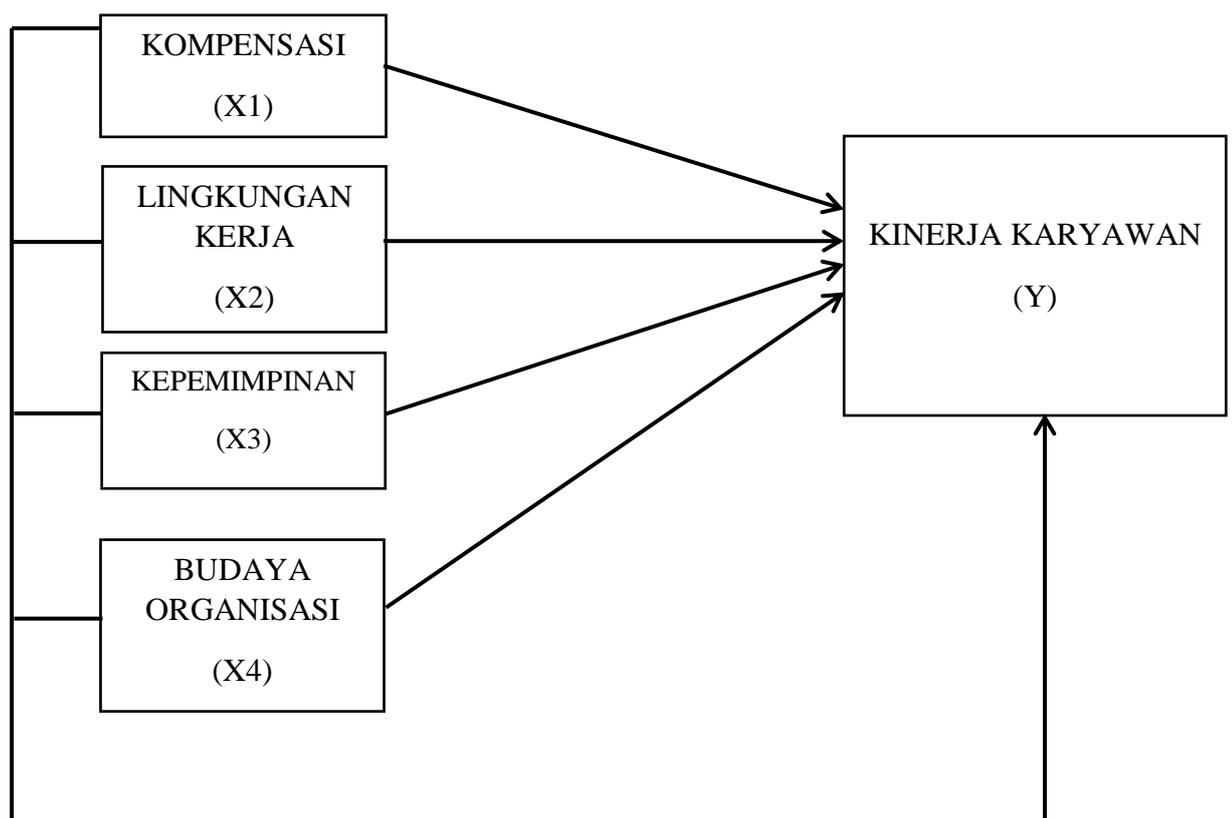
Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat beberapa variabel yang tidak diteliti di penelitian ini seperti motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja, rotasi kinerja dalam perusahaan, komunikasi organisasi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan kaitannya dalam membangkitkan kinerja perusahaan. Serta penggunaan model metode penelitian yang digunakan yang tidak hanya sebatas model regresi berganda, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan model penelitian observasi analitik yang diteliti oleh Syafriadi Miftahul Munir.

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Kompensasi berhubungan secara searah, jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, jika lingkungan kerja yang diberikan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat, jika kepemimpinan di sebuah perusahaan baik maka

kinerja karyawan akan meningkat, jika budaya organisasional yang sudah berlangsung di sebuah perusahaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Penjelasan di atas dapat juga dilihat dalam skema sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian.

Dalam proposal ini penulis membagi hipotesis yang hendak diuji dalam kategori, yaitu hipotesis penelitian dan hipotesis statistik.

Hipotesis statistik dapat dinyatakan dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis Alternative (H) yaitu :

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani
 H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
- b. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
- c. H_{03} : tidak terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
 H_{a3} : terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja BPRS Puduarta Insani
- d. H_{04} : tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
 H_{a4} : terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
- e. H_{05} : tidak terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasional, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
 H_{a5} : terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasional, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

BAB III

Metodologi Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif . Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang membahas keadaan objek yang diteliti berdasarkan data yang disertai dengan suatu analisa. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini agar dapat tergambar secara jelas bagaimana variabel bebas yang yang dalam penelitian ini adalah kompensasi , lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel Y.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BPRS Puduarta Insani yang berlokasi di kota Medan, yakni di Kawasan UIN Sumatera Utara dan desa Tembung pada bulan Februari- Agustus 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ismiyanto, Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi penelitian . Sedangkan Arikunto, Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Puduarta Insani yang terdiri dari 25 orang karyawan.

⁵⁷Nur Ahmadi, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Medan, FEBI UIN SU Press, 2016) h. 31-32

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sampel jenuh, berarti seluruh bagian dari populasi. Berarti sampel dalam penelitian ini adalah 25.

Jumlah dari keseluruhan sampel tersebut di dapatkan dari bagian Personalia dan Umum BPRS Puduarta Insani yang bernama Bapak Risvan Hadi.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan melengkapi proses penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan langsung dari lapangan (tidak melalui perantara), berupa opini, subjek, secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada pun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dalam bentuk informasi langsung dari responden.

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian survey yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Daftar kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan –pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analsi sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat para responden yang telah dipilih. Daftar pertanyaan kemudian dikirim kepada para responden yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka.⁵⁸

⁵⁸ Ibid h. 53

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel adalah objek penelitian bervariasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Variabel Bebas

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4).

2. Defensi Operasional

Adapun defenisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi MSDM yang erat kaitannya dengan semua pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi

2. Lingkungan Kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya

3. Kepemimpinan

Proses memberi contoh oleh pemimpin kepada para karyawannya agar tujuan dari perusahaan tercapai dengan baik

4. Budaya Organisasi

Sistem yang dianut oleh sebuah perusahaan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain sehingga dapat membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator- indikator yang membentuknya. Defenisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jumlah Item
1	Kompensasi	Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi MSDM yang erat kaitannya dengan semua pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi .	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	(1, 2,3,4) (6,7,8) (9,10,11) (12,13,14,15) 15

2	Lingkungan Kerja	Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 3. Peraturan Kerja 4. Keamanan 	<p>(16, 17, 18,19,20,21,22,23)</p> <p>(24, 25, 26, 27)</p> <p>(28, 29, 30,31,32)</p>
3	Kepemimpinan	Proses memberi contoh oleh pemimpin kepada para karyawannya agar tujuan dari perusahaan tercapai dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telling 2. Selling 3. Delegating 	<p>(33, 34, 35)</p> <p>(37,41)</p> <p>(36, 39)</p> <p>(38, 40)</p>
4	Budaya Organisasi	Sistem yang dianut oleh sebuah perusahaan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain sehingga dapat membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan-aturan perilaku 2. Nilai- nilai dominan 3. Peraturan-peraturan 4. Iklim Organisasi 	<p>(42,43)</p> <p>(44,45,46)</p> <p>(47,48,49)</p> <p>(50,51,52)</p>
5	Kinerja Karyawan	suatu hasil dan usaha seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 	1-10

		yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.	2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan Kerja 4. Sikap Kerja	
--	--	--	--	--

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Jenis skala yang digunakan untuk menjawab bagian pertanyaan penelitian adalah skala liker, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Skala Ordinal yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian memiliki lima kategori sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum menyusun angket disebarakan kepada responden, maka angket akan diuji keshahihannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana dengan adanya tanpa bermaksud atau membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk. Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ tabel maka butir pelayanan tersebut valid
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.⁵⁹

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Uji realibitas ini sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Standard Cronbac'hs alpha . 0,6 maka dinyatakan reliabel.

⁵⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang : Universitas Diponegoro, 2005) h. 82

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokodasitas.⁶⁰

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati norma. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik P-P plot. Jika data menyebar disekitar garis regional dan mengikuti arah garis diagonalnya, modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan uji Kolmogrov-Smimov.⁶¹

b. Uji Multikolineritas.

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya dengan melihat nilai toleransi dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai out off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Bila nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.⁶²

c. Uji Heterokedasitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan

⁶⁰ Ridwan, *Rumus dan Data dalam Analisa Statistik* (Bandung: Alfabeta, 2007) h. 64

⁶¹ Husein Umar, *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2011) h. 181

⁶² Ibid h. 177

kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat heteroskedastisitas digunakan pendekatan grafik dengan membuat diagram plot dan pendekatan statistik melalui uji Glejser. Jika diagram plot yang dibentuk menunjukkan pola tertentu maka dapat dikatakan model tersebut mengandung gejala heteroskedastisitas, sedangkan uji glejser meregresi nilai absolute residual terhadap nilai independen, jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05% maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisita.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R- Square/ R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen.

b. Uji Parsial (t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan nilai uji statistik dengan persamaan. Atau dapat juga dikatakan untuk menguji hipotesis, maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus "t".

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka = diterima dan ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka = ditolak dan diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁶³

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ table}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai $P\text{-value} < \text{level of significant}$ sebesar 0,05
2. H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ table}$, pada $\alpha = 5\%$, dan nilai $P\text{-value} > \text{level of significant}$ sebesar 0,05

d. Uji Model Regresi

Analisis regresi berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana terhadap aplikasi yang terdiri dari dua variabel atau lebih variabel independen untuk menduga nilai dari variabel dependen. Analisis linear dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), serta Budaya Organisasi (X_4), terhadap kinerja karyawan (Y) di BPRS Puduarta Insani.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka persamaan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1Ko + b_2Lk + b_3Ke + b_4Bo + e$$

Dimana :

KK	: Kinerja Karyawan
Ko	: Kompensasi
Lk	: Lingkungan Kerja
Ke	: Kepemimpinan
Bo	: Budaya Organisasi
E	: error

⁶³Duwi Priyatno, *5 Jam belajar olah data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta : Andi, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. BPRS Puduarta Insani

Sejarah berdirinya PT. BPRS di Indonesia selain didasari oleh tuntunan bermuamalah secara islam yang menetapkan keinginan kuat dari sebagian besar umat islam di Indonesia, juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian di Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter dan perbankan secara umum. Secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijaksanaan yang membebaskan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (Rate Risk) yang kemudian dikenal dengan istilah bank tanpa bunga.⁶⁴

Adapun tujuan awal dari perancangan PT. BPRS adalah :

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam terutama kelompok masyarakat ekonomi lemah yang pada umumnya berada di pedesaan.
- b. Menambah lapangan kerja terutama ditingkat kecamatan sehingga dapat mengaruhi arus urbanisasi.
- c. PT. BPRS bersifat menunggu terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi atau penelitian kepada usaha yang berskala kecil yang perlu dibantu tambahan modal sehingga memiliki prospek bisnis yang baik menurut islam.
- d. Membina ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai.⁶⁵

Pada tahun 1992, ketika Rektor UIN Sumatera Utara dijabat oleh Brigjend TNI Drs. H. A. Nazri Adlani, beliau menyampaikan gagasan dikalangan pimpinan UIN, yaitu bagaimana agar uin dapat berbuat sesuatu yang nyata di tengah- tengah masyarakat. Gagasan itu mendapat sambutan dan segera di tindak lanjuti dengan

⁶⁴PT BPRS Puduarta Insani, Profil Perusahaan, <http://Ptbprspuduartainsani.com>, (diakses pada tanggal 13 September 2019). Jam 15.00

⁶⁵*Ibid.*

menyelenggarakan kegiatan Kursus Perbankan Syariah di bawah asuhan FKEBI (Forum Kajian Ekonomi dan Perbankan Islam), suatu lembaga non struktural di bawah UIN Sumatera Utara yang telah berdiri sejak 1990.⁶⁶

FKEBI berhasil menyelenggarakan kursus sebanyak 4 (Empat) angkatan masing- masing 3 bulan, dengan jumlah peserta sebanyak kurang lebih 40 orang setiap angkatan. Pada saat itu H. Nazri Adlani bertindak sebagai ketua dewan pelindung, Prof. Dr. H. M Yasir Nasution sebagai Direktur Pendidikan dan Pelatihan FKEBI. Setelah menyelenggarakan empat (angkatan), aktifitas untuk mewujudkan suatu yang nyata ditengah- tengah masyarakat ini dilanjutkan pula dengan rencana mendirikan BPRS dimana para stafnya akan diangkat dari kuruu perbankan ini.⁶⁷

Pada saat pengajuan permohonan pengesahan ke akte ke menteri kehakiman, diajukan nama PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Insani. Namun, di dapati bahwa nama BPR Syariah Insani telah ada. Untuk menyegerakan proses seseorang di departemen kehakiman mengusulkan penambahan nama menjadi PT. BPRS Puduarta Insani. Menurut informasi kata “ Puduarta” berasal dari bahasa Banten (Serang) yang berarti “ Rumah Harta” . pengesahan menteri kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan nomor keputusan 02-18.631.HT.01.01. thn 1994.⁶⁸

PT. BPRS Puduarta Insani saat iini dipimpin oleh H. Saparudin Siregars selaku Direktur Utama, Mailiswati, SE selaku Direktur Operasional, Dewan Komisaris terdiri dari : Dr. H. Maratua Simanjuntak (Komisaris Utama), Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA (Anggota) dan Drs. A. Samad Zaino Ms (Anggota), Dewan Pengawas Syariah terdiri dari : Prof. Dr. H. M Yasir Nasution (Ketua) dan Prof. H. Ahamad Qorib, MA (Anggota).⁶⁹

Sesuai dengan fungsi bank yang diatur dalam UU Perbankan No. 10 Tahun 2005 pasal 3, bahwa fungsi utama bank adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat, maka hal ini pula yang dilakukan PT. BPRS Puduarta Insani

⁶⁶*Ibid.*

⁶⁷*Ibid.*

⁶⁸*Ibid.*

⁶⁹*Ibid.*

dalam menjalankan kegiatan operasional. Dalam menjalankan kegiatan simpan pinjam pada PT. BPRS Puduarta Insani dapat dibagi dalam berbagai jenis kegiatan yang meliputi :⁷⁰

1. Produk penghimpun dana

- a. Tabungan Wadiah Insani

Produk tabungan di BPRS Puduarta Insani telah sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional No : 02/DSN-MUI/IV/2000 tentang tabungan.

- b. Tabungan Mudharabah Insani

Produk tabungan mudharabah insani adalah dana yang disimpan oleh nasabah yang dapat ditarik setiap saat yang akan dikelola oleh Bank Syariah untuk memperoleh keuntungan. Bank Syariah akan membagi keuntungan kepada nasabah sesuai dengan nisbah atau bagi hasil yang telah disetujui .

- c. Deposito Investasi Mudharabah Insani

Deposito Investasi Mudharabah Insani adalah simpanan yang berjangka dalam bentuk deposito yang di investasikan nasabah dengan prinsip mudharabah. Dana yang dipercayakan oleh nasabah kepada bank ini akan dikelola/ diinvestasikan di sektor- sektor yang dipandang bank aman dan memberikan keuntungan. sebagaimana halnya tabungan mudharabah, maka investasi pada deposito dengan prinsip mudharabah ini nasabah akan memperoleh bagi hasil dari keuntungan dan bersedia menanggung resiko apabila terjadi kerugian investasi.

2. Produk Penyaluran Dana

- a. Pembiayaan Murabahah

Jual beli murabahah adalah transaksi jual beli antara bank dengan nasabah dimana bank bertindak sebagai penjual barang dan nasabah sebagai pembeli. Dalam jual beli murabahah ini Bank dan nasabah akan bersepakat terhadap margin keuntungan yang ditambahkan dari harga

⁷⁰*Ibid.*

pokok pembelian barang oleh bank. Selanjutnya nasabah dapat membayar dengan melakukan pencicilan sesuai jangka waktu yang disepakati.

b. Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan mudharabah adalah penyediaan modal kerja dari bank terhadap usaha- usaha nasabah yang prospectif. Nasabah selaku pelaksana usaha yang dipercaya oleh bank untuk mengelola modal kerja dituntut bekerja dengan sungguh- sungguh dan jujur. Apabila usaha mendapatkan keuntungan maka akan berbagi hasil kepada bank, namun apabila usahaa mengalami kerugian, maka seluruh kerugian itu menjadi tanggung jawab bank.

c. Pembiayaan Multijasa

Pembiayaan multijasa adalah kegiatan penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan akad Ijarah dalam jasa keuangan antara lain dalam bentuk pelayanan pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dan kepariwisataan. Dalam pembiayaan kepada nasabah yang menggunakan akad ijarah untuk transaksi multijasa.

3. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Puduarta Insani tembung. Data penelitian ini berdasarkan kuisisioner yang didistribusikan kepada responden terdiri dari responden laki-laki dan perempuan dan lama masa kerja.

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden penelitian ini berjumlah 25 orang responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki- laki	12	48%
2	Perempuan	13	52%

Total	25	100%
-------	----	------

Sumber : Data berdasarkan Kuisisioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 13 responden (52%) dan 12 responden (48%) dalam penelitian ini berjenis kelamin laki- laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden penelitian ini berjumlah 25 orang responden yang dapat digolongkan kepada masa kerja sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-2	10	40%
2	2-3	11	44%
3	3-5	4	16%
Total		25	100%

Sumber : Data berdasarkan Kuisisioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja 1-2 tahun adalah 10 orang (40%), 2-3 tahun adalah 11 orang (44%) dan 3-5 tahun adalah 4 orang (6%)

4. Deskripsi Variabel

Variabel- variabel dalam penelitian terdiri dari 5 variabel, yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), Budaya Organisasi (X_4), dan Kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban responden terhadap item pernyataan yang akan diberikan penulis kepada responde. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil angket yang telah telah disebarakan yaitu :

1	10	40	13	52	2	8	0	0	0	0	25	100
2	13	52	11	44	1	4	0	0	0	0	25	100
3	13	52	11	44	1	4	0	0	0	0	25	100
4	13	52	11	44	1	4	0	0	0	0	25	100
5	10	40	13	52	2	8	0	0	0	0	25	100
6	11	44	12	48	2	8	0	0	0	0	25	100
7	10	40	11	44	4	16	0	0	0	0	25	100
8	13	52	11	44	1	4	0	0	0	0	25	100
9	13	52	11	44	1	4	0	0	0	0	25	100
10	11	44	12	48	2	8	0	0	0	0	25	100
11	11	44	12	48	2	8	0	0	0	0	25	100
12	10	40	13	52	2	8	0	0	0	0	25	100
13	10	40	11	44	4	16	0	0	0	0	25	100
14	15	60	9	36	1	4	0	0	0	0	25	100
15	13	52	13	52	1	4	0	0	0	0	25	100
Rata-rata	11,73	46,93	11,6	46,4	1,8	7,2	0	0	0	0	25	100

Berdasarkan tabel 4.3. di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dari ke 15 pernyataan kuesioner tersebut pilihan sangat setuju terbanyak, yaitu sebesar 46,93% disusul kemudian oleh jawaban setuju sebesar 46,4% selebihnya yaitu 7,2% jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi bagi responden telah memenuhi kriteria.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 17 item. setiap item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item 1 : Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini

Item 2 : Hubungan atasan dan bawahan berlangsung bai

Item 3 : Hubungan sesama karyawan berlangsung baik

Item 4 : Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup

Item 5 : Fasilitas AC sangat menunjang dalam bekerja

Item 6 : Rekan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Item 7 : Rekan kerja saya bersikap baik dengan menyenangkan kepada saya

Item 8 : Jam kerja yang diberikan perusahaan sangat efisien dan efektif

Item 9 : Setiap karyawan memiliki Job Desk masing- masing

Item 10 : Perusahaan sangat mengutamakan prestasi kerja pegawai

Item 11 : Adanya variasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Item 12 : Perusahaan memiliki pengamanan yang sangat ketat

Item 13 : Terdapat CCTV yang membantu security dalam memantau perusahaan

Item 14 : Saya merasa nyaman jika kerja lembur di kantor.

Item 15 : Masyarakat sekitar membantu untuk menjaga ke kondusifan sekitar perusahaan

Item 16 : Petugas keamanan menjalankan tugas dengan baik.

Semua responden telah menjawab semua pernyataan dalam kuesioner tersebut. Penyajian data jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4

Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16		9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
2	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100

3	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
4	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
5	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
6	12	48	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
7	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
8	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
9	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
10	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
11	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
12	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
13	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
14	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
15	12	48	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
16	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
17	12	48	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
Rata rata	12,9	51,76	11,76	47,05	0,294	1,17	0	0	0	0	25	100

Berdasarkan tabel 4.4. di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dari ke 17 pernyataan kuesioner tersebut pilihan sangat setuju terbanyak, yaitu sebesar 51,76% disusul kemudian oleh jawaban setuju sebesar 47,05 % selebihnya yaitu 1,17 % jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bagi responden telah memenuhi kriteria.

c. Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan kuesioner untuk variabel kepemimpinan terdiri dari 9 item. setiap item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item 1 : Atasan saya selalu optimis dengan masa depan bank ini

Item 2 : Atasan saya selalu memiliki visi yang jelas mengenai arah dan posisi bank ini dimasa yang akan datang

Item 3 : Atasan saya selalu dengan memperlakukan setiap bawahannya dengan hormat

Item 4 : Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat dengan atasan saya

Item 5 : Atasan saya selalu mendorong setiap bawahan untuk maju dan berprestasi

Item 6 : Atasan saya memcau setiap bawahan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki

Item 7 : Atasan saya selalu meminta pandangan dan pendapat bawahan dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja

Item 8 : Atasan saya tidak pernah bosan mendorong setiap bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien

Item 9 : Atasan saya selalu menekankan pentingnya norma dan etika dalam bekerja.

Tabel 4.6
Hasil Angket Variabel Kepemimpinan

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
2	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
3	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100

4	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
5	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0	25	100
6	12	48	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
7	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
8	14	56	10	40	1	4	0	0	0	0	25	100
9	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
Rata rata	12,88	51,55	11,77	47,11	0,33	1,33	0	0	0	0	25	100

Berdasarkan tabel 4.5. di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dari ke 9 pernyataan kuesioner tersebut pilihan sangat setuju terbanyak, yaitu sebesar 51,55% disusul kemudian oleh jawaban setuju sebesar 47,11 % selebihnya yaitu 1,33 % jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bagi responden telah memenuhi kriteria.

d. Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan kuesioner untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 11 item. setiap item dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Item 1 : Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya
- Item 2 : Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik
- Item 3 : Perusahaan memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah
- Item 4 : Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat
- Item 5 : Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan kinerja karyawan

Item 6 : Pihak manajemen perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan

Item 7 : Perusahaan memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai- nilai yang sudah berlaku di perusahaan

Item 8 : Dalam berkerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak dalam pengawasan

Item 9 : Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik

Item 10 : Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang saat ini

Item 11 : Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir

Tabel 4.7

Hasil Angket Variabel Budaya Organisasi

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	36	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
2	12	48	12	48	0	0	0	0	0	0	25	100
3	11	44	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
4	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
5	11	44	14	56	0	0	0	0	0	0	25	100
6	12	48	13	52	0	0	0	0	0	0	25	100
7	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100
8	14	56	11	44	0	0	0	0	0	0	25	100

1	17	68	8	32	0	0	0	0	0	0	25	100
2	18	72	7	28	0	0	0	0	0	0	25	100
3	17	68	8	32	0	0	0	0	0	0	25	100
4	18	72	7	28	0	0	0	0	0	0	25	100
5	17	68	8	32	0	0	0	0	0	0	25	100
6	6	24	19	76	0	0	0	0	0	0	25	100
7	18	72	7	28	0	0	0	0	0	0	25	100
8	18	72	7	28	0	0	0	0	0	0	25	100
9	17	68	8	32	0	0	0	0	0	0	25	100
10	6	24	19	76	0	0	0	0	0	0	25	100
Rata rata	15,2	60,8	7,9	39,2	0	0	0	0	0	0	25	100

5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan BPRS Puduarta Insani. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang. Pengolahan data dilakukan dengan *Software SPSS Versi 2.0*

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing- masing indikator dengan total skor konstruk. Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

5. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ tabel maka butir pelayanan tersebut valid
6. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

R_{tabel} ditentukan berdasarkan jumlah sampel atau n , yaitu sebesar 25 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $R_{\text{tabel}} = 0.3961$. Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil untuk variabel kompensasi (X_1) sebagai berikut :

Tabel. 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	,643	Valid
Item 2	,805	Valid
Item 3	,519	Valid
Item 4	,805	Valid
Item 5	,643	Valid
Item 6	,560	Valid
Item 7	,659	Valid
Item 8	,805	Valid
Item 9	,805	Valid
Item 10	,560	Valid
Item 11	,560	Valid
Item 12	643	Valid
Item 13	,659	Valid
Item 14	,569	Valid
Item 15	,805	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 15 pernyataan variabel kompensasi semua item pertanyaan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya. Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja (X_2), sebagai berikut :

Tabel. 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	,630	Valid
Item 2	,505	Valid
Item 3	,581	Valid
Item 4	,763	Valid
Item 5	,505	Valid
Item 6	,399	Valid
Item 7	,763	Valid
Item 8	,763	Valid
Item 9	,615	Valid
Item 10	,505	Valid
Item 11	,581	Valid
Item 12	,630	Valid
Item 13	,763	Valid
Item 14	,763	Valid
Item 15	,399	Valid
Item 16	,615	Valid
Item 17	,630	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 17 pernyataan variabel lingkungan kerja semua item pertanyaan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel kepemimpinan (X_3), sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
-----------------	----------	------------

Item 1	,729	Valid
Item 2	,885	Valid
Item 3	,545	Valid
Item 4	,729	Valid
Item 5	,885	Valid
Item 6	,729	Valid
Item 7	,401	Valid
Item 8	,885	Valid
Item 9	,545	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 9 pernyataan variabel kepemimpinan semua item pertanyaan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya. Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel budaya organisasi (X_4), sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	,534	Valid
Item 2	,703	Valid
Item 3	,426	Valid
Item 4	,524	Valid
Item 5	,426	Valid
Item 6	,703	Valid

Item 7	,651	Valid
Item 8	,746	Valid
Item 9	,651	Valid
Item 10	,746	Valid
Item 11	,703	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 11 pernyataan variabel budaya organisasi semua item pertanyaan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	,792	Valid
Item 2	,687	Valid
Item 3	,792	Valid
Item 4	,687	Valid
Item 5	,687	Valid
Item 6	,792	Valid
Item 7	,747	Valid
Item 8	,687	Valid
Item 9	,792	Valid
Item 10	,747	Valid

2. Uji Realibilitas

Dari pengelolaan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji kompensasi untuk variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Realibilitas Varabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	15

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0.910 dan nilai ini lebih besar dari 0, 6. Maka dapat disimpulkan bahwa item- item pertanyaan lulus pada uji validitas adalah reliabel

Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil uji realibilitas sebaagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	17

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0.898 dan nilai ini lebih besar dari 0.6. maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji vailiditas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Realibiltas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0.877 dan nilai ini lebih besar dari 0.6. maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel. 4.18
Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	11

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0.898 dan nilai ini lebih besar dari 0.6. maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut

Tabel 4.19
Hasil Uji Realibilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0.898 dan nilai ini lebih besar dari 0.6. maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang lebih baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Sminov* (K-S).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Sminov* (K-S) pada taraf signifikan 0.05.

Tabel 4.20
Hasil Uji Kolmogorov-Sminov
One Sampel Kolmogorov-Sminov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21867202
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,095
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		,743
Asymp. Sig. (2-tailed)		,639

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai Asymp. Sig sebesar 0.639 maka nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel – variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel

bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel didalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,748	1,336
Lingkungan Kerja	,994	1,006
Kepemimpinan	,888	1,126
Budaya Organisasi	,815	1,227

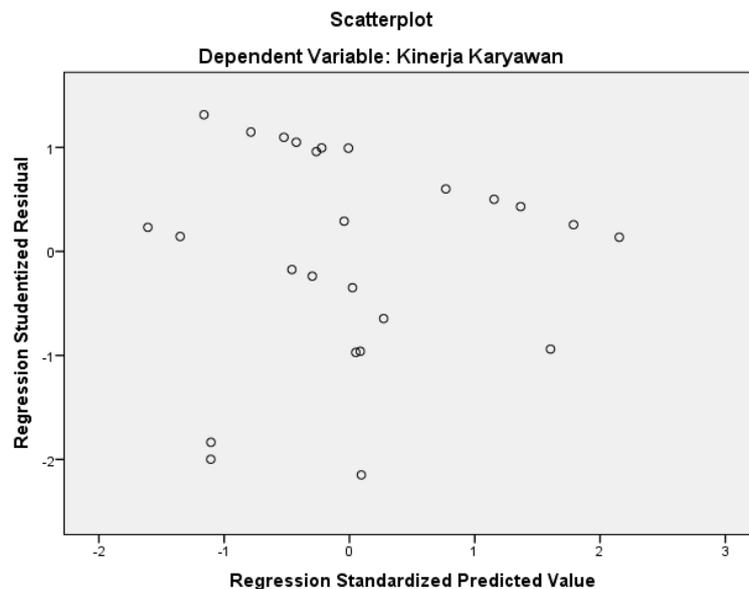
Jika dilihat dari tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Faktor (VIF) 1, 336 untuk variabel kompensasi, 1, 006 untuk variabel lingkungan kerja, 1,126 untuk variabel kepemimpinan dan 1,227 untuk budaya organisasi., dari setiap masing- masing variabel tersebut < 10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas.

Sedangkan nilai Tolerance 0.748 untuk variabel kompensasi, 0.994 untuk variabel lingkungan kerja, 0.888 untuk untuk kepemimpinan, dan 0.815 untuk budaya organisasi dan angka masing- masing variabel $>$ dari 0.1. Maka model

dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

c. Uji Heterokosiditas

Heterokosiditas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain , atau gambaran hubungan antara nilai yang di prediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain.



Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokosiditas

Dari gambar 4.1 ciri- ciri gambar scatterplot model tersebut adalah :

- a. Titik- titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
- b. Titik- titik data tidak hanya mengumpul diatas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik- titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik- titik data sebaliknya tidak berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa ciri- cirinya terpenuhi sehingga dapat dikatakan dalam model regresi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi heterokosiditas sehingga uji asumsi klasik herekosiditas terpenuhi. Maka dalam hal ini dilanjutkan ke tahap uji regresi linier berganda.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Koefisien dterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dari koefisien determinasi (R²) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,723 ^a	,522	.492	2,526	2,813

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 2.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,522 arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52%. Sedangkan sisanya 48 % dipengaruhi oleh faktor lain atau dapat dijelaskan dari variabel lain diluar penelitian

b. Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas

lainnya adalah konstan. Didalam penelitian ini untuk mengetahui apakah faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani. Secara individu dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ artinya faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

Tabel 4. 23
Hasil Koefisien Regresi Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)		8,674	4,358		1,991	,062
Kompensasi		384	,239	,1,197	,3,915	,003
Lingkungan Kerja		532	,536	,1,042	3,217	,0042
Kepemimpinan		484	,219	1,309	3,465	,005
Budaya Organisasi		0,89	,191	0,89	,467	,646

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani

Ketentuan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut menggunakan kriteria yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan menerima H_0 . Sedangkan jika menggunakan probabilitas,

jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Harga t_{tabel} untuk jumlah data pengamatan sebanyak 25 dengan taraf signifikansi 5% dengan $dk = n - k = 25 - 2 = 23$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0686. Jika harga t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} maka diperoleh $3,915 > 2,0686$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga jika dibandingkan dengan probabilitas (sig), sehingga diperoleh: $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dengan menerima H_a . Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $95 = 0,05$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani

Ketentuan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut menggunakan kriteria yaitu jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan menerima H_0 . Sedangkan jika menggunakan probabilitas, jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $95 = 0,05$.

Harga t_{tabel} untuk jumlah data pengamatan sebanyak 25 dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = n - 2 = 23$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0686. Jika harga t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} maka diperoleh $3,217 > 2,068$ artinya H_a diterima dengan menolak H_0 . Begitu juga jika dibandingkan dengan probabilitas (sig), sehingga diperoleh $0,042 > 0,05$ H_0 diterima dengan menolak H_a .

3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani

Ketentuan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut menggunakan kriteria yaitu jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan menerima H_0 . Sedangkan jika menggunakan probabilitas, jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika

probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti kepemimpinan i pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $95 = 0.05$. Harga t_{tabel} untuk jumlah data pengamatan sebanyak 25 dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = n - 2 = 23$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0686. jika harga t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} maka diperoleh bahwa $3,465 > 2,0686$ H_0 ditolak dengan menerima H_a . Begitu juga jika dibandingkan dengan probabilitas (sig), sehingga diperoleh $0,03 > 0.05$ H_0 ditolak dengan menerima H_a .

4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani

Ketentuan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut menggunakan kriteria yaitu jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan menerima H_0 . Sedangkan jika menggunakan probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti budaya organisasi tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $95 = 0.05$.

Harga t_{tabel} untuk jumlah data pengamatan sebanyak 25 dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = n - 2 = 23$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0686. jika harga t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} maka diperoleh bahwa $0,467 < 2,0686$ artinya H_0 diterima dengan menolak H_a . Begitu juga jika dibandingkan dengan probabilitas (sig), sehingga diperoleh $0,646 > 0.05$ H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.

c. Uji F

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Regresi Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32,004	4	8,001	6,074	,003 ^b
Residual	248,636	2	12,432		

Total	280,640	24		
-------	---------	----	--	--

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan jika nilai F_{hitung} sebesar 6,074 dengan probabilitas sebesar 0,003. Sementara harga F_{tabel} untuk jumlah pengamatan sebanyak 25 dengan taraf signifikansi 5% dengan dk pembilang atau k (jumlah variabel dependen) = 4 serta dk penyebut = 25 ($n-k-1$) = 20, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,87. Jika harga F_{hitung} dibandingkan dengan F tabel maka diperoleh $6,074 > 2,87$ artinya H_0 ditolak dengan menerima H_a . Begitu juga dibandingkan dengan probabilitas (sig) diperoleh $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

d. Uji Model Regresi

Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan adalah:

$$KK = a + b_1KO + b_2LK + b_3KP + b_4BO + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS For Windows versi 20* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,674		4,358	1,991	,062
Kompensasi	384		,239	,1,197	,3,915
Lingkungan Kerja	532		,536	,1,042	3,217
Kepemimpinan	484		,219	1,309	3,465
Budaya Organisasi	0,89		,191	0,89	,467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 8,674 + b_1 384 + b_2 532 + b_3 484 + b_4 0,89 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- a. Konstanta bernilai positif sebesar 8, 674
Artinya jika tidak ada faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi atau bernilai nol maka kinerja karyawan adalah 8,674 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 384.
Artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,384 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 532
Artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0, 532 satuan.
- d. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 484
Artinya jika variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,484 satuan.
- e. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,89
Artinya jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.089 satuan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di BPRS Puduarta Insani memenuhi kriteria. Hal ini ditunjukkan dari mayoritas tanggapan jawaban sangat setuju dari responden terhadap setiap variabel penelitian.

Dari uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang yang dibayarkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Puduarta Insani.

Hasil analisis di atas sesuai dengan teori sebagaimana diuraikan pada bab dua. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mochammad Ginanzar tahun 2018, Euis Hartati tahun 2013, Teguh Islami tahun 2013 Reza Adhiguna tahun 2014, Reni Artia, Resti Yuliasti tahun 2016 Syafriadi Miftahul Munir tahun 2018, dan Rizqi Amelyawati tahun 2015.

2. Pengaruh variabel lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau kelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

Hasil analisis di atas sesuai dengan teori sebagaimana diuraikan pada bab dua. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mochammad Ginanzar tahun 2018, Euis Hartati tahun 2013, Teguh Islami tahun 2013 Reza Adhiguna tahun 2014, Reni Artia, Resti Yuliasti tahun 2016 Syafriadi Miftahul Munir tahun 2018, dan Rizqi Amelyawati tahun 2015.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

Hasil analisis di atas sesuai dengan teori sebagaimana diuraikan pada bab dua. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mochammad Ginanzar tahun 2018, Euis Hartati tahun 2013, Teguh Islami tahun 2013 Reza Adhiguna tahun 2014, Reni Artia, Resti Yulianti tahun 2016 Syafriadi Miftahul Munir tahun 2018, dan Rizqi Amelyawati tahun 2015.

4. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasarnya yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem- problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

Hasil analisis di atas tidak sesuai dengan teori sebagaimana diuraikan pada bab dua. Namun sejalan dengan penelitian Euis Hartati tahun 2013.

5. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan Mochammad Ginanzar 2018 yang telah menggambarkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.
5. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani.

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Melihat hasil penelitian yang menunjukkan sarana informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara tetap menjaga kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel yang sangat berpengaruh signifikan dalam penelitian ini. Dapat juga dijadikan sebagai catatan atau koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon, *Kepemimpinan Muhammad*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2016
- Adhiguna, Rheza, *Pengaruh Kompetensi Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tata Wahana*, Jakarta : FEB UNJ, 2013.
- Ahmadi, Nur, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan : FEBI UIN SU Press, 2016
- Amelyawati, Rizqy, *Analisis Penagruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* : Diponegoro Journal Of Management , Vol 4 No 2, 2015
- Arthia, Reni, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta : FEB Universitas Bung Hatta, 2016.
- Departemen Agama RI , *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya : Duta Ilmu, 2002
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* , Semarang : UNDIP, 2005
- Hartati, Euis, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Big Daddy Entertainment*, Jakarta : FEB UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013

- Hasibuan, Malayu Sp, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BFFE, 2005
- Hersert Life Of Cycle Theory Of Leadership Training and Developmenet Journal, 1969
- Islami, Teguh, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Kantor Pusat Bank BRI*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Suarakarta, 2013
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosada Karya, 2006.
- Mayunta, Tika, *Kinerja Manajemen Sektor Publik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2009
- Mifhtahul, Munir Syafriadi, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Karya Energi : Journal Of Industrial Hygiene and Occupational Halth , Vol. 3 No. 1 2018*
- Mochammad, Ginanzar, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Rotasi Pekerjaan, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor*, Bandung : FEB Universitas Pasundan, 2018
- Ridwan, *Rumus Data dalam Analisis Statistik*, Bandung : Alvabeta, 2007
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009

- Siagian, P Sondang, *Kiat Meningkatkan Problematika Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002
- Siagian, P Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2015
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN , 1997
- Simanjuntak, JP, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta: FE UI , 2011
- S Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha, 2005
- Sunyoto, Danang, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CAPS, 2009
- Sunyoto, Danang, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori Kuisisioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, Yogyakarta : Center Of Academic Publishing Service, 2015.
- Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajemen dan Sistem dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010
- Sophiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi, 2008
- Stephen, Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2008
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Graaindo Persada, 2010
- Tika, Pabuda, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010
- Umar, Husein, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat , 2007