

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA
KCP ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Mematuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

CUT PUTRI RISWANDA
NPM : 1902120036



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT PUTRI RISWANDA
NPM : 1902120036

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP ALUE BILIE
KABUPATEN NAGAN RAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Nara Pristiwa, SE., MBA
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Yarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

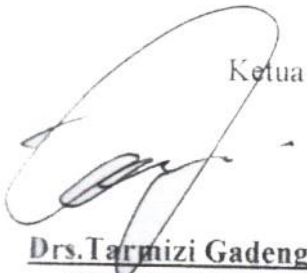
CUT PUTRI RISWANDA
NPM : 1902120036

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP ALUE BILIE
KABUPATEN NAGAN RAYA**

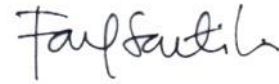
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 22 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Fani Sartika, SE., MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Anggota



Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota



Nara Pristiwa, SE., MBA
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 08 Maret 2023
Yang Menyatakan



Cut Putri Riswanda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cut Putri Riswanda
NPM : 1902120036
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Maret 2023



Yang Menyatakan,

Cut Putri Riswanda

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan serta kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya”**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I, kemudian Bapak Rusnaidi SE., M.Si, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Syamsidar SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Agus Ariyanto, SE., M.Si, Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nara Pristiwa, S.E.,MBA, Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada kedua orangtua Ayahanda bapak Sulaiman B dan Ibunda ibu Cut Sari.
9. Yang terakhir kepada sahabat saya seperjuangan yang telah memberi suport kepada saya sehingga mampu menyelesaikan karya ilmiah ini. Demikianlah mudah - mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2023

CUT PUTRI RISWANDA

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Tujuan Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Jenis-jenis Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kepemimpinan	10
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	10
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	11
2.1.2.3 Fungsi – Fungsi Kepemimpinan.....	12
2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Kompensasi	15
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.3.2 Jenis – Jenis Kepemimpinan.....	16
2.1.3.3 Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	17
2.1.4 Disiplin Kerja	18
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.1.4.3 Macam – Macam Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.3.4 Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja	

terhadap kinerja pegawai	29
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	32
3.1.1 Tujuan Penelitian	32
3.1.2 Jenis Penelitian	32
3.1.3 Herizon Waktu Studi	33
3.1.4 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	36
3.4.1 Definisi Variabel Penelitian	36
3.4.2 Operasional Variabel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Penguji Data	40
3.6.1 Penguji Validitas	40
3.6.2 Penguji Reabilitas Data	40
3.6.3 Penguji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1 Uji Normalisasi	41
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	41
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.6.3.4 Uji Autokorelasi	42
3.7 Pengujian Hipotesis	43
3.7.1 Uji T	43
3.7.2 Uji F	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya	45
4.1.1 Uraian Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya	46
4.2 Karakteristik Responden	49
4.3 Pengujian Data	51
4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen	51
4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen	51
4.3.1.2 Uji Reabilitas Instrumen	53
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik	54
4.3.2.1 Uji Normalitas	54
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	55
4.3.2.3 Uji Heterosedastisitas	55
4.4 Analisis Deskriptif	56
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	57
4.4.2 Variabel Kepemimpinan	59
4.4.3 Variabel Kompensasi	60
4.4.4 Variabel Disiplin Kerja	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.5.1 Pengujian Hipotesis	63

4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	65
4.5.3 Uji Simultan (Uji F)	67
4.6 Implikasi Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKAAN	71
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Jabatan dan Jumlah Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya	4
Tabel 2.1 : Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 : Herizon Waktu	28
Tabel 3.2 : Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 : Variabel Operasional	32
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.6 : Uji Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha	53
Tabel 4.7 : Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.8 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..	57
Tabel 4.9 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan....	59
Tabel 4.10 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	61
Tabel 4.11 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.12 : Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.13 : Model Summary.....	65
Tabel 4.14 : ANOVA	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH
INDONESIA KCP ALUE BILIE KABUPATEN
NAGAN RAYA**

**CUT PUTRI RISWANDA
1902120036**

**PEMBIMBING I : Agus Ariyanto., SE, M.Si
PEMBIMBING II : Nara Pristiwa., SE, M.BA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP alue bilie kabupaten nagan raya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 28 orang pegawai dan sampel sebanyak 28 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi responden, teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variable (X2) Kompensasi memberi arti bahwa variable (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variable (X3) Disiplin kerja memberi arti bahwa variable (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari model summary diperoleh nilai R memberi arti bahwa variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan jalan utama dalam kegiatan di sebuah organisasi, dalam organisasi bisnis atau perusahaan, naik ataupun mundurnya suatu perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia, suatu ketenagaan pegawai adalah salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Dalam kemajuan teknologi dan perubahan sifat pegawai setiap perusahaan atau dalam dunia perbankan pegawai dituntut untuk dapat melayani atau bersaing secara kooperatif agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Kemajuan perusahaan atau dunia perbankan juga tidak lepas tangan dari adanya kinerja pegawai yang mampu membuat suatu perusahaan bersaing dengan perbankan lainnya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk memberikan dorongan di setiap kinerja dengan baik agar tujuan suatu perusahaan dapat terarah dengan tujuan yang baik, kinerja pegawai juga membuat suatu perusahaan untuk dapat bertahan di dunia bersaing. dengan adanya Kinerja pegawai ini hal sesuatu yang lagi dijalankan banyak pemasukan ide-ide yang kreatif dalam menuju suatu tujuan yang akan di capai. Kinerja pegawai ini juga sangat mempermudah suatu perusahaan untuk mewujudkan suatu tujuan secara optimal. Menurut Kasmir (2016:67) mengatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan sekelompok organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya dibidang masing-masing untuk tercapainya suatu tujuan yang ingin di wujudkan.

Kepemimpinan juga merupakan hal terpenting dalam memimpin sebuah perusahaan, dan sebagai pendorong bagi pegawai supaya dapat menjalankan tugas masing-masing, dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara dua pegawai dengan atasan, kepemimpinan sebagai orang yang memberi yang mengatur orang disekelilingnya untuk mengikuti jejak tujuan untuk mencapai tujuan, pemimpin adalah orang yang di percaya oleh pimpinan untuk membina bawahannya. Menurut Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan hal yang melibatkan dengan kegiatan aktivitas yang ada di perusahaan sehingga berdampak terhadap dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut fahmi (2018:141) mengatakan kepemimpinan adalah salah satu yang dipercaya oleh pimpinan untuk menyampaikan hal penting bagi karyawan ataupun sebagai penyemangat pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam menciptakan kualitas perusahaan.

Dibalik berdirinya perusahaan, pemimpin harus memberikan atau meyakinkan suatu hal bagi pegawai supaya lebih giat lagi dalam bekerja, untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, juga untuk merangsang calon-calon pegawai yang hendak ingin bergabung, dengan memberikan imbalan berupa kompensasi baik berupa tunjangan, cuti, atau jaminan sosial tenaga kerja, dengan adanya memberikan kompensasi bisa membuat calon karyawan lebih tertarik dan bagi pegawai yang sudah bekerja lebih memberikan pekerjaan dengan baik untuk kelancaran perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2017:183) mengatakan Kompensasi adalah salah satu yang sangat penting dalam bisnis manajemen, sumber daya manusia suatu hal yang dibutuhkan oleh manajemen untuk

menjalankan suatu bisnis, dengan adanya sumber daya manusia semua tujuan yang ingin dicapai lebih mudah tercapai dengan tenaga sumber daya manusia.

Kedisiplinan dan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja (kinerja) di berbagai bidang yaitu kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, sesuai dengan tingkatan pekerjaan yang dia jalankan. Kedisiplinan sangat penting dalam perusahaan tetapi masih banyak perusahaan yang melalaikannya, sehingga banyak yang telah disusun dengan teliti terarah belum tentu dapat dijalankan dengan tetap tanpa pengawasan, Pengawasan merupakan factor yang cukup penting dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, dalam perusahaan memang harus ditegak kedisiplinan, tanpa adanya kedisiplinan dari pegawai sangat sulit bagi perusahaan dalam menjalannya tujuan tepat.

Berdasarkan informasi yang di peroleh, Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Karena ada beberapa kinerja pegawai yaitu di saat pimpinan dalam mengambil keputusan terhadap orang-orang tertentu saja dan tidak adil. Pimpinan juga hanya berkomunikasi disaat hal tertentu. Oleh karena itu disitulah para pegawai masih merasa kurang terhadap pemimpin sehingga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dalam Aturan perusahaan juga menerapkan suatu kompensasi, kompensasi finansial maupun non finansial guna diterapkan kompensasi agar kinerja pegawai lebih baik lagi dan mengerjakan tugas tepat waktu, Namun ada beberapa hal pemberian kompensasi terdapat masih kurang adil, dan terdapat terlalu lama pencairan, setiap bidang memiliki

kompensasi yang berbeda-beda sehingga dalam pemberian tersebut masih tidak sesuai dalam pemberian sehingga mengalami kinerja yang naik turun sehingga berdampak terhadap pengaruh kinerja pegawai. Dan juga dari informasi yang didapatkan tersebut terdapat pengaruh terhadap Kedisiplinan kinerja pegawai, karena masih sebagian dari pegawai masih banyak yang datang tidak sesuai dengan tepat waktu, terlalu banyak ngobrol disaat jam kerja dan juga ada yang mengambil cuti melebihi batas, sehingga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya”**.

Selain peningkatan kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya di bidang masing-masing juga akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu hal persaingan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu suatu perusahaan memerlukan kepemimpinan yang disiplin terhadap perusahaannya, dan perusahaan juga memberikan kompensasi bagi pegawainya yang memiliki prestasi yang cukup baik

1.1 Tabel
Jabatan dan jumlah pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie
Kabupaten Nagan Raya

NO	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Branch Office Service Manager	1
3	Micro Relationship Manager Tim Leader	1
4	Marketing Staff	10
5	Core Banking System	2
6	Assistant Development Program	2
7	Customer Service	2
8	Teller	3

Lanjut Tabel 1.1

9	Sales Force	3
10	Office Back	2
11	Bantuan Sosial	12
12	Satpam	3
Jumlah Pengawai		40

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan oleh penulis (2022)

Tabel di atas merupakan hasil survey yang dilakukan untuk mengetahui jabatan yang ada di Bank Syariah Indonrsia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan raya dan juga jumlah keseluruhan pegawai di berbagai bidang masing-masing.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya ?
3. Bagaimana pengaruh kompensai terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai bank syariah indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bank syariah indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini untuk dapat memperluas kajian ilmu manajemen yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia khususnya dalam mengenai kepuasan serta pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini sebagai sumber informasi dan salah satu pemasukan informasi bagi tempat penelitian dalam pengambilan keputusan menentukan kebijakan dalam pengendalian suatu perusahaan

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sebuah bahan tambahan referensi dan dapat menambah ide-ide baru untuk penelitian selanjut, bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dibatasi hanya dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu proses hal terpenting dalam menjalankan mencapai tujuan, karena kinerja sebuah proses membangun sebuah komunikasi antara pemimpin dengan pegawai, proses ini dilakukan untuk kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, dengan membangun sebuah kinerja dibutuhkan sebuah prestasi dari pegawai untuk membangun sebuah kinerja yang kualitas.

Menurut pendapat Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang didapatkan dari kinerja pegawai yang menghasilkan sebuah kualitas kinerja dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara, Prabu (2017:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah pekerjaan yang berkualitas yang dihasil oleh pegawai untuk mencapai tujuan dengan tanggung jawab yang di berikan kepada masing-masing pegawai. Menurut Bernardin dan russel (2017:15) mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang dihasilkan dari sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama pekerjaan berlangsung.

2.1.1.1 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan diadakan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kinerja disebuah organisasi melalui kinerja dari sumber daya manusia. Menurut Rivai (2017:552) ada beberapa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja
2. Untuk mengetahui tingkatan kinerja karyawan
3. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam penugasan
5. Untuk mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja

2.1.1.2 Jenis – Jenis Kinerja Pegawai

Ada banyak macam jenis dalam pekerjaan pegawai, karna dalam pekerjaan mempunyai banyak kriteria di bidang pekerjaan masing sesuai dengan standar skill dalam mencapai tujuan. Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) berpenilaian ada beberapa jenis kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan sikap, ialah yang menyangkut dengan karakteristik atau sifat seseorang.
2. Pendekatan perilaku, ialah mengenai dengan bagaimana kemampuan
3. Pendekatan hasil, ialah sebuah proses dalam mencapai hasil seseorang dalam mencapai tujuan.
4. Pendekatan kontingensi, ialah mengenai dengan situasi atau keadaan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, membuat keputusan disaat pekerjaan tidak sesuai.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019:130) mengatakan ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji/upah
2. Kompensasi
3. Lingkungan Kerja
4. Semangat kerja

2.1.1.4 Indikator Kinerja pegawai

Ada beberapa indikator kinerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2017:61) mengatakan ada beberapa indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, merupakan jumlah kecepatan dan kemandirian seseorang dalam menghasilkan aktivitas yang diselesaikan
2. Kualitas dari hasil, merupakan sebuah pekerjaan yang memenuhi tujuan yang tepat.
3. Ketepatan waktu, merupakan pekerjaan yang ditetapkan atau memaksimalkan aktivitas waktu yang telah disediakan.
4. Efektivitas, merupakan sebuah peningkatan untuk memaksimalkan sumber daya manusia dan mengurangi kerugian.
5. Tanggung jawab, merupakan sebuah pertanggung jawaban atas pekerjaan yang telah ditugas.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah peran yang sangat penting dalam proses kontribusi bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Prinsip kepemimpinan adalah orang yang memberi saran-saran yang efektif

kepada anggota tim untuk lebih aktif dalam memberi ide-ide dan saran, dan pemimpin juga harus memberi inspirasi bagi anggota agar mempercayai visi yang ingin dicapai, hal ini supaya dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja dalam diri mereka.

Pemimpin itu harus memiliki skill bagaimana cara memimpin dalam mencari jalan keluar dan memberikan ide-ide, harus menguasai semua hal yang berkaitan dengan perusahaan, karena seorang pemimpin itu sebagai pendorong bagi pegawai agar bisa mencapai tujuan dengan tepat dan sesuai dengan waktu.

Menurut Fikri dan Fafude, (2019:32) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus menjadi contoh terbaik bagi pegawai, mampu memahami karakteristik keadaan pegawai, mampu menjadi inspirasi bagi karyawan supaya mampu meningkatkan lagi kinerja pegawai, mampu berinteraksi sesama pegawai agar dapat mengenal karakter masing-masing dan sebagai memberi wawasan bagi kinerja, seorang pemimpin bukan hanya menjadi seorang yang harus di dengarkan, tetapi harus menjadi pendengar juga bagi kinerja, sehingga bisa membangun suasana yang sangat baik dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu sebagai petunjuk bagi anggota, sebagai pemimpin yang berprinsip secara kooperatif bagi anggota supaya dapat mengarahkan anggotanya ketujuan yang ingin di capai.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut fahmi (2016:126) ada 8 jenis cara kepemimpinan, antara lain :

1. Pemimpin yang kharismatik memiliki daya Tarik yang sangat menarik bagi pengikut.
2. Pemimpin yang bersifat paternalistik memiliki sifat penyayang dan melindungi
3. Pemimpin yang bersifat militeristik biasanya bersifat keras sangat otoriter supaya aturan yang sudah direncanakan dapat dicapai dengan baik oleh bawahan
4. Pemimpin otokratis adalah peraturan yang sudah ditetapkan dan harus di patuhi
5. Pemimpin laissez faire adalah aturan yang diserahkan semua kepada bawahan dan mengambil keputusan dengan bebas
6. Pemimpin populistis lebih berprinsip ke nilai-nilai masyarakat
7. Pemimpin administrative adalah pemimpin yang bertugas menyelenggarakan tugas-tugas administrasi yang secara efektif
8. Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang memberi bimbingan kepada pengikut atau anggota

2.1.2.3 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berkaitan langsung dalam situasi suatu peranan dalam peningkatan kinerja pegawai sebagai fungsi kepemimpinan yang sangat penting di berbagai organisasi atau perusahaan, Menurut Terry Sutrisno (2016:219) mengatakan Tingkatan kepemimpinan sangat memengaruhi dorongan bagi pekerja supaya lebih tepat dalam menjalankan suatu program dengan baik dan terarah ke jalan tujuan yang ingin di capai.

Menurut Hidayat (2018:143) mengatakan bahwa pemimpin adalah salah satu orang yang mengarahkan bawahannya dalam bidang masing-masing dalam memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah disusun.

Menurut pendapat Raharjo (2020:152) mengatakan bahwa seorang pemimpin sebagai contoh gaya dalam memimpin untuk dapat memengaruhi sejumlah pekerja agar mau bekerja dalam mencapai tujuan yang sama, untuk menciptakan pekerja yang berkualitas dan tepat waktu.

2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi Tindakan yang di lakukan oleh seorang pemimpin itu berpengaruh bagi kelompok, orang berkerja, karena suatu keputusan dari pemimpin adalah salah satu harapan bagi sekelompok berkerja untuk dapat melaksanakan sesuai dengan keputusan yang telah diberikan.

Menurut Reits dan Rahayu (2017:2) menyatakan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi tujuan sekelompok untuk mencapai proses kepemimpinan dan organisasi yaitu :

1. Kepribadian, salah satu sifat yang penting bagi seorang pemimpin, karna teguh dan pendirian saat memimpin adalah suatu sifat konsisten dalam mencapai tujuan.
2. Karakteristik, seorang pemimpin itu adalah cerminan bagi pekerja dan juga kenyamanan bagi pekerja.
3. Kepribadian, proses menjadi seorang pemimpin tidak bisa dipilih dengan semauanya, karena seorang pemimpin itu harus memiliki

pengalaman terlebih dahulu untuk mempercayai seorang pimpinan dalam memberikan tugas kepada pemimpin.

4. Harapan dan perilaku rekan, suatu hal yang penting dalam sekelompok referensi, sikap dari seorang pekerja bisa membuat seorang pemimpin mengambil Tindakan dalam pekerja.
5. Harapan dan perilaku atasan, sangat bagi pemimpin sebagai gaya 5seorang pemimpin dalam menentukan sebuah orientasi yang akan oleh manager.
6. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan bagi perilaku bawahan, seorang pemimpin mempunyai cara untuk dapat menyesuaikan diri sesuai dengan harapan bawahan yang setara dengan kepemimpinan.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut R. Terry dalam Fahmi (2017:20) ada beberapa indikator dalam pemimpin, sebagai berikut :

1. Motivasi pribadi

Sebuah hal yang harus dimiliki sebagai pemimpin, karena motivasi dalam bekerja itu adalah suatu semangat bagi pekerja, sehingga dengan sebuah motivasi dari seorang pemimpin bisa membuat para pekerja semakin aktif dan tepat waktu dalam pekerja.

2. Komunikasi

Dalam memimpin sebuah perusahaan, pemimpin juga harus bisa berkomunikasi dengan baik dengan pekerja, karena pemimpin harus

bertanggung jawab atas apa yang telah disampaikan, dan harus membuat sebuah keyakinan bagi pekerja.

3. Berintegrasi

Dalam memberi motivasi dan pengarahan, setiap pengarahan yang disampaikan harus bisa mengambil keputusan, karena dengan mengambil keputusan, supaya dalam melakukan mencapai sebuah tujuan, agar dapat terarah dengan keputusan yang telah ditetapkan

4. Batas emosional

Seorang pemimpin tidak boleh mengambil suatu tindakan dengan fisik atau pun dengan emosi, pemimpin harus bisa mengontrol emosi. Ketika memiliki suatu masalah harus percaya diri dan tanggung jawab atas apa yang terjadi.

1.3.1 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu penghargaan dari sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga suatu perusahaan melakukan kompensasi sesuai dengan pekerjaan pegawainya. Dengan adanya pemberian kompensasi itu sangat berpengaruh dalam penilaian sifat kinerja seseorang, karena dengan terbentuknya kompensasi perusahaan bisa menilai langsung sifat seseorang kinerja. Dengan system ini bisa membuat perusahaan produktivitas pegawai dengan baik.

Kompensasi salah satu yang dilakukan sebuah perusahaan demi daya tarik seorang pegawai dalam bekerja, kompensasi itu fungsi yang sangat

penting dalam Sumber Daya Manusia (SDM), terbentuknya sebuah kompensasi dalam perusahaan bisa menguatkan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan, kompensasi sebagai imbalan balas jasa atau tunjangan bagi pegawai yang telah memberikan tenaga kerja untuk perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Enny (2019:37) mengatakan kompensasi itu sebuah imbalan jasa ke pada kinerja yang telah memberikan tenaga kerjanya kepada perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2016:233) mengatakan imbalan jasa tersebut diberikan kepada kinerja yang pegawai maupun anggota yang telah bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai target.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi mempunyai 2 cara dalam pemberian kompensasi, bisa melalui secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2017:85) mengatakan kompensasi ada terbagi beberapa cara dalam memberikan kompensasi kepada pekerja, bisa berbentuk kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung.

1. Kompensasi secara langsung, pemberian yang dilakukan secara langsung bukan berbentuk benda ataupun fasilitas, berikut pemberian kompensasi secara langsung.
 - a. Gaji, yang mana diberikan secara bulanan.
 - b. Upah, pemberian yang dilakukan berupa uang, yang dibayar secara perjam, perhari, dan persetengah hari.

2. Kompensasi tidak langsung, pemberian sebagai tambahan dari kompensasi, bonus bagi pekerja, berikut pemberian tidak langsung.
 - a. Pelayanan, pemberian secara tidak langsung tidak berupa uang, melainkan berupa asuransi, jaminan kesehatan, pensiun.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Didalam perusahaan menetapkan sebuah sistem kompensasi sebagai kehormatan atau inisiatif perusahaan kepada pekerjanya, karena telah melakukan tujuan secara efektif dan berkualitas dalam melakukan tugas di bidang masing-masing, sehingga perusahaan menetapkan sistem tersebut juga untuk mempengaruhi calon-calon pekerja, sebagai menarik perhatian bagi calon pekerja.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) mengatakan ada beberapa tujuan pemberian kompensasi terhadap pegawai, sebagai berikut:

- a. Sebagai motivasi bagi pegawai
- b. Sebagai kepuasan dalam menjalankan tugas
- c. Sebagai stabilitas pegawai
- d. Kedisiplinan
- e. Sebagai ikatan kerja sama

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, sebagai sebuah keyakinan yang diberikan kepada tenaga kerja, supaya tingkatan dalam bekerja semakin meningkat, dan juga memberikan Sebagian kebutuhan bagi karyawan supaya karyawan bisa merasa puas dalam bekerja, perusahaan juga memberikan

pekerjaan sesuai dengan kemampuannya supaya para pekerja bisa mencapai tujuannya dengan masing untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Menurut Edison et al, (2017:152,153) mengatakan ada beberapa jenis indikator kompensasi, sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif
- d. Fasilitas

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal terpenting dalam menjalankan bisnis perusahaan, dengan adanya tata tertib di sebuah perusahaan bisa menjamin kelancaran dalam menjalankan tugas, suatu perusahaan menegakkan disiplin kerja sebagai salah satu peraturan untuk karyawan supaya tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, juga meningkat moral perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dengan adanya peraturan disiplin seorang karyawan tidak bisa sembarangan dalam ketetapan waktu yang telah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja juga mengurangi masaalah akibat perilaku dan menjaga suatu perusahaan dalam mencapai kerja.

Menurut Afandi (2018:12) mengatakan bahwa peraturan disiplin adalah sebuah Tindakan dari organisasi atau perusahaan yang harus dibuat agar pegawainya tidak melanggar peraturan, tindakan yang dibuat oleh sebuah organisasi dan perusahaan sebagai tata tertib disetiap pekerjaan masing, disiplin

sebagai untuk melancarkan tujuan suatu perusahaan, dan dengan adanya disiplin seorang pegawai tidak bisa melakukan sembarangan dengan melanggar peraturan sebuah perusahaan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:135) mengatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja agar semua kinerja dibagian masing-masing menjalankan sesuai dengan ketepatan waktu, taat dalam mengerjakan tugas, menghormati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga nama baik perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, secara umum tujuan perusahaan membuat peraturan disiplin kerja demi mewujudkan tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan tepat. Disiplin salah satu cara untuk mencegah tidak lancarnya pekerjaan, dengan adanya disiplin kerja sebagai cara untuk melindungi efisiensi dari tindakan yang tidak baik, jika karyawan mematuhi peraturan yang telah di berikan untuk melancarkan seseorang dalam menjalankan tujuan yang akan di capai.

Menurut (Rizki dan Suprajang 2017), Ada beberapa terdapat tujuan agar terpenuhi, antara lain :

- a. Supaya dapat menjalankan tugas sesuai dengan peraturan di bidang masing-masing yang telah yang telah diberikan kepadanya oleh perusahaan.

- b. Agar peraturan yang diberikan oleh pemimpin dapat dijalankan sesuai dengan peraturan perusahaan, sbaik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- c. Supaya dapat menjaga barang dan aset-aset perusahaan dengan baik.
- d. Agar tenaga kerja meningkat sesuai dengan harapan suatu perusahaan.

2.1.4.3 Macam -Macam Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018:190) mengatakan ada beberapa macam terdapat kedisiplinan, antara lain :

1. Disiplin Preventif

Adalah disiplin sesuai dengan peraturan, agar para pegawai lebih mematuhi dan menjalankan tugas sesuai dengan peraturan supaya mendapatkan hasil yang sesuai tujuan.

2. Disiplin Korektif

Adalah disiplin yang bersifat sanksi supaya para kinerja tidak melanggar peraturan yang dilakukan, Disiplin ini telah di tetapkan berdasarkan otoritas, pelanggaran yang telah dilanggar akan diberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah terjadi.

3. Disiplin progresif

Adalah disiplin yang bertujuan dalam mengintrogasi suatu kinerja yang telah melanggar peraturan.

4. Disiplin diri

Adalah disiplin yang ada pada diri, supaya bertanggung jawab atas tugas masing-masing, dan dengan adanya disiplin kita dapat menghargai diri sendiri dan orang lain.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat sangat banyak factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan, sehingga perusahaan langsung turun tangan dalam mengawasi pegawai yang ada di perusahaan, dengan melakukan proses pengawasan yang sangat ketat, tujuan melakukan pengawasan supaya pegawai lebih meningkatkan lagi kinerja di bagian masing-masing.

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Peraturan dari perusahaan

Tujuan perusahaan harus dicapai oleh semua anggota kinerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus dipahami oleh setiap pegawai.

2. Peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara nyata, sehingga lebih mudah dipahami oleh semua kinerja dan dilaksanakan oleh semua kinerja.

3. Perilaku kedisiplinan stasan

Pegawai akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka pegawai akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka pegawai tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai

pemimpin yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada pegawai akan menimbulkan kondisi yang baik bagi pegawai merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya reward dan punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang telah berhasil dalam melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Selalu mematuhi dalam ketetapan jam masuk, menyesuaikan jam istirahat dan keluar
2. Selalu mematuhi peraturan disetiap tugas masing-masing
3. Selalu berpakaian rapi dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan
4. Selalu bertanggung jawab mengerjakan tugas masing

5. Menyelesaikan tugas dari awal sampai selesai

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini 5 hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu :

1. Hasil penelitian yang pertama dilakukan oleh Bonaventura Stella, dan Indi Djastuti (2015), meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi pada balai pelaksana Teknik bina marga wilayah Semarang)” populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPT Bina Marga Wilayah Semarang yang berjumlah 50 orang pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotensi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variable sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian kedua, Mashudi (2019) dengan variabel “ pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai” populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator/ tenaga advokasi disekolah vokasi undip semarang yang berjumlah 24 orang pegawai. Metode penelitian menggunakan Teknik analisis liberasi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; sedangkan kompensasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang ketiga oleh Ardi Hirmansah (2022), dengan variabel “analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ada badan lingkungan hidup dan kebersihan kabupaten Aceh Tenggara” populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di badan lingkungan hidup dan kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 68 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner mewawancarai kemudian menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini disiplin dan ketegasan pemimpin dalam menegakkan peraturan yang baik akan mencerminkan sikap dan tanggung jawab seseorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Penelitian yang keempat dilakukan oleh Danisa Putri Pricila, Atik Lusia (2022), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Putra Kimindo di Sukoharjo”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Surya Putra Kimindo, sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Jenis metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan Nonprobability Sampling yaitu dengan Sampling Jenuh melalui penyebaran kuesioner.

Analisis uji yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Penelitian yang kelima dilakukan oleh Danis Putri Pricila, Atika Lusua (2022), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Putra Kimindo di Sukoharjo”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah melibatkan seluruh karyawan CV. Surya Putra Kimindo, sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Jenis metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan Nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh melalui penyebaran kuisioner. Analisis uji yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjuk bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama, Penelitian, (Tahun)	Metode penelitian	Hasil Penelitian	persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi pada balai	- Analisis regresi linier Berganda - Analisis deskriptif - Analisis kuantitatif	-Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan	-Variabel disiplin, -Variabel Sistem kompensasi -Variabel kinerja Pegawai, -Regresi	-Objek penelitian

	pelaksana Teknik bina marga wilayah Semarang) (Bonaventura Stella, dan Indi Djastuti, 2015)	-Uji validitas -Uji reliabilitas -Uji asumsi klasik -Uji hipotensi Koefisien determinasi	signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variable sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	linier Berganda	
2	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah vokasi undip semarang (Mashudi, 2019)	-Teknik analisis liberasi linier berganda	-Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh. secara signifikan terhadap kinerja pegawai; sedangkan kompensasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai.	-Variabel kepemimpinan -Variabel kompensasi -Variabel kinerja pegawai	-Objek Penelitian
3	Analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ada badan lingkungan hidup dan kebersihan kabupaten Aceh Tenggara (Ardi Hirmansah, 2022)	-Metode kuantitatif -Teknik pengumpulan data	Hasil dari penelitian ini disiplin dan ketegasan pemimpin dalam menegakkan peraturan yang baik akan mencerminkan sikap dan tanggung jawab seseorang pegawai dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan kepadanya.	-Variabel kepemimpinan -Variabel disiplin kerja -Variabel kompensasi	-Objek penelitian -variabel stress kerja
4	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak	-Data primer	-Hasil dari penelitian adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi	-Variabel kepemimpinan -Variabel disiplin kerja -Variabel kompensasi	-Objek penelitian -variabel stress kerja

	Pratama Boyolali (Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, 2011)		terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali		
5	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Putra Kimindo di Sukoharjo (Danisa Putri Pricila , Atik Lusua,2022)	-Metode kuantitatif -Analisis regresi linier berganda	-Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	-Variabel kepemimpinan -Variabel disiplin kerja -Variabel kompensasi	Objek penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini di jelaskan bahwa tentang pengaruh antara variabel yang bersangkutan dalam penelitian ini, Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat di perlukan dalam perusahaan, sebuah jalan untuk menuju suatu pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuan, dari variabel bebas penelitian ini

menunjuk kan bahwa tingkat Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin kerja (X_3), dan juga variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hubungan antara Kepemimpinan dan kinerja adalah sebuah hubungan hal yang positif bagi perusahaan, kepemimpinan merupakan hal yang terpenting dalam kinerja pegawai, seorang pemimpin itu harus bersikap ramah di hadapan pegawainya, dapat partisipasi terhadap ide-ide yang telah diberi saran oleh pegawainya, dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugas dan yang mengatur strategi untuk mencapai tujuan. Menurut pendapat Eroy (2018:160) bahwa seorang pemimpin itu adalah seorang yang ditugaskan untuk dapat memberikan partisipasi terhadap kinerja pegawai yang di lakukan tanpa ada rasa paksaan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Marwansyah (2016:269) berpendapat bahwa tujuan diberikan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai bentuk dorongan kepada pegawai dalam mencapai tujuan, dengan adanya kompensasi kinerja pegawai akan lebih baik lagi dalam mencapai tujuan, sehingga lebih memudahkan lagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi untuk mendapatkan hasil yang baik dari kinerja pegawai yang telah memberikan tenaganya untuk perusahaan. Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan untuk pegawai sebagai bahan dorongan untuk pegawai supaya lebih meningkat lagi

dalam mencapai tujuan. Kompensasi di artikan sebagai balas jasa dari perusahaan untuk kinerja, karena para pegawai telah bekerja dengan baik di sebuah perusahaan, dan telah menyumbangkan tenaganya dalam meningkatkan efisiensi suatu perusahaan.

2.3.3 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, dengan adanya disiplin kerja di perusahaan dapat membuat perusahaan tersebut lebih maju, sehingga dalam memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika dalam perusahaan tidak ada kedisiplinan sehingga dapat mempengaruhi penurunan terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Agustin (2019:78) tujuan disiplin kerja bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan jika kinerja pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.4 Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

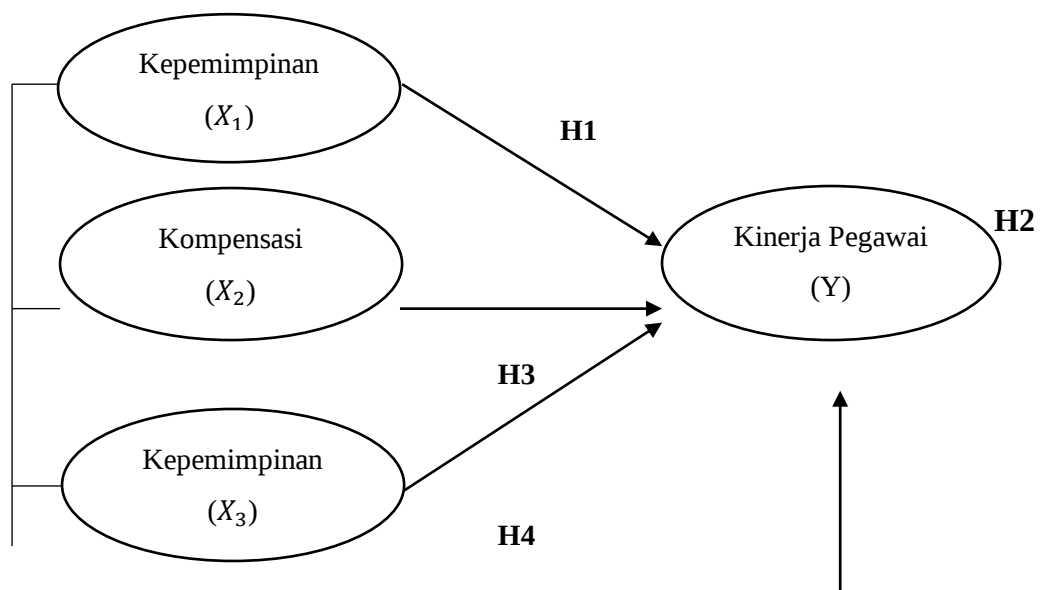
Kinerja Pegawai

Berdasarkan hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat bersifat positif bagi perusahaan, karena dalam perusahaan membutuhkan kepemimpinan dalam kinerja supaya dalam perusahaan mempunyai strategi dalam mencapai tujuan, kompensasi untuk meningkatkan lagi seorang kinerja dalam bekerja, dan adanya disiplin kerja untuk memberikan kesan baik untuk perusahaan supaya mendapatkan pandangan positif dari penilaian luar maupun dalam. dari uraian di atas bahwa kita dapat mengerti

bahwa didalam perusahaan memerlukan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja dalam melancarkan strategi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa sebuah hasil penelitian sebelumnya untuk dapat merumuskan hipotesis, berikut ini kerangka pemikiran tentang kinerja pegawai dengan indikator kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja, berikut gambar 2.2 kerangka pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan Penelitian sebelumnya Mashudi (2019) dan dikembangkan oleh peneliti

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

- H₂ : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya
- H₃ : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya
- H₄ : Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu hal yang mengenai proses dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian, agar tujuan perencanaan dalam pengumpulan data, analisis data, identifikasi data dan hingga variable dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan menggunakan desain penelitian sebagai memberikan gambaran untuk mendapat informasi.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui konsep dari penelitian yang dilakukan, agar dapat memprediksikan tujuan solusi yang kita inginkan dan dengan penelitian ini kita dapat mengetahui sasaran selanjutnya untuk melanjutkan pencapaian berikutnya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sesuai dengan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Tujuan menggunakan kuantitatif untuk mengetahui secara detail bagaimana proses dalam sebuah bank tersebut dalam menggunakan data maupun berupa angka sebagai alat untuk mengetahui bagaimanapun mengenai dengan bank tersebut. bahwa dalam sebuah penelitian dilakukan dengan cara metode penelitian berupa filsafat positisme, dalam meneliti memerlukan sampel tertentu, melakukan

sebuah penelitian menggunakan instrumen penelitian, bisa bersifat kuantitatif atau statistika bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang secara tetap (Sugiyono, (2017:8).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini sesuai deskriptif melakukan penelitian ini dengan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yang disebut *on shot studi*, yang penelitian hanya sekali dalam lakukan pengumpulan terhadap sampel dalam populasi, yang dilakukan berdasarkan dengan periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan kebutuhan dalam mengumpulkan informasi dan data. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian secara bertahap, mulai dari obsevasi awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesione. Waktu penelitian ini dimulai sejak 2022 sampai dengan 2023.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Agt 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
Pengajuan judul							
Survey awal							
Penyusunan proposal							
Seminar proposal							
Penelitian dan penyusunan skripsi							

Sidang Skripsi						
----------------	--	--	--	--	--	--

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis ini merupakan salah satu analisis yang berkaitan dengan penentuan kasus dalam penelitian yang mengenai Kepemimpinan, Kompensasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah Populasi yang mempunyai sebuah karakter wilayah generalisis yang termasuk dalam subjek dan objek yang sesuai dengan karakter dan kualitas yang peneliti lakukan kesimpulan di saat melakukan penelitian tersebut, populasi juga bisa dilakukan pasda benda-benda alam, populasi ini dilakukan bukan hanya mencari jumlah objek atau subjek, tapi melakukan populasi ini untuk mempelajari keseluruhan yang berkaitan dengan karakteristik yang ada pada subjek dan objek.

Menurut Sugiyono (2018:10) mengatakan bahwa untuk mendapatkan rumusan masaalah, harus menggunakan konsep atau teori untuk mendapatkan secara hipotesisi.

Berdasarkan uraian di atas penelitian yang digunakan untuk sampel adalah seluruh populasi 40 orang kinerja yang ada di Bank Syariat Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya ini, akan di jadikan untuk sebagai sampel.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data ini digunakan dalam penulisan laporan ini menggunakan berdasarkan terkait dengan penelitian pengaruh kepemimpinan, sistem pemberian kompensasi dan kedisiplinan terhadap karyawan pada jurnal yang terkait membahas tentang variabel-variabel tersebut. Penelitian sumber data ini melalui kuesioner-kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang telah memenuhi kriteria sebagai responden.

Pengumpulan data adalah salah satu jalan untuk menggumpul data yang sudah diteliti, karena pengumpulan data kemampuan dalam menghayati situasi yang dijadikan sebagai fokus penelitian, Menurut Sugiyono (2018:224) mengatakan bahwa cara dalam pengumpulan data memiliki berbagai setting, sumber, dan berbagai cara yang lain, data yang sudah terkumpul dapat dikumpulkan pada setting alamiah, bahwa pengumpulan data bisa digunakan dengan cara sumber primer atau sekunder.

Didalam melakukan pengumpulan data untuk penulisan karya ilmiah bisa digunakan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang item-item pertanyaan yang dibagikan langsung kepada kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
2. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang item-item pertanyaan yang dibagikan langsung kepada kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah salah satu konsep yang mempunyai beberapa nilai yang bervariasi, sifat, karakteristik, yang dapat membedakan nilai seseorang sesuai dengan variasi (Silaen, 2018:69). Dalam penelitian ini ada beberapa variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel independent (Y) kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.4.1 Desifinisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah hal yang yang dipelajari oleh peneliti sehingga dapat informasi tentang hal yang ingin diberikan sebuah solusi pada permasalahan tersebut. Menurut Sugiyono (2018:38) mengatakan bahwa penelitian bisa berbentuk apa saja untuk dipelajari sehingga mendapatkan sebuah informasi yang akan diberi solusi. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel independent (X) Menurut Sugiyono (2018:39), Variabel Indenpenden (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi suatu hal

sehingga terjadi perubahan dan timbulnya sebuah variabel bebas dependent (terikat). Variabel bebas yang diteliti untuk meneliti sebuah kepemimpinan, Sistem Pemberian Kompensasi, dan disiplin kerja.

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018:39), variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang mempengaruhi suatu hal terjadinya perubahan yang disebabkan adanya akibat variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y) yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja karyawan

3.4.2 Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah variabel yang diperlukan untuk di teliti, yang digunakan untuk menentukan jenis variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin kerja (X3), Operasional di gunakan untuk menemukan subjek dan objek variabel dan indikator dengan skala ordinal, Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Dependen (Y)					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah sesuatu kegiatan yang harus di konfirmasi kepihak perusahaan untuk mengetahui kondisi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dan mengetahui tingkat pencapaian yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui positif dan negatif dari kebijakan operasional.	1. Kuantitas hasil 2. Kualitas hasil 3. Disiplin 4. Efektifitas 5. Inisiatif 6. ketelitian 7. Kejujuran 8. Kreativitas. (Afandi, 2018:89)	Likert	A1 – A8

		(Rismawati dan Mattalata, 2018:2)			
Independent (X)					
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah seseorang yang mengarahkan, membimbing, dan memberi motivasi kepada karyawannya, pemimpin itu orang yang dapat memengaruhi bahwa untuk mencapai tujuan sesuai dengan tepat. (Siswanto dan Hamid, 2017)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan kerja sama 5. Kemampuan mengendalikan emosi (Kartono, 2016:34)	Likert	B1 – B5
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah sebuah balas jasa dari perusahaan kepada pegawai yang mana telah memberikan tenaga kerja kepada perusahaannya untuk mencapai tujuan dan sebuah perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai supaya lebih giat dan mematuhi sebuah peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan. (Enny, 2019:37)	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Afandi, 2018:194)	Likert	C1 – C4
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah langkah-langkah untuk mempelajari atau memproteskan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, disiplin kerja sebagai bimbingan tata tertib perusahaan dalam mencapai tujuan. (Syarkani, 2017:375)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Ketegasan (Hasibuan, 2016:194)	Likert	D1 – D5

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik analisis data merupakan Langkah-langkah untuk pengumpulan data yang sudah diteliti disuatu tempat penelitian, karena fungsi analisis untuk menyimpulkan hasil data, peralatan yang digunakan dalam meneliti menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Kuesioner adalah sebagai instrument dalam pengumpulan sebuah data yang memberikan semua informasi tentang perusahaan dan sebagai indikator dalam pengumpulan data disebuah tempat penelitian. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier, penelitian ini berdasarkan dengan ketergantungan dari variabel dependen dengan independent untuk mengukur sebuah hubungan antara dua variabel atau lebih, jika nilai variabel independent mengalami peningkatan atau penurunan maka dalam menentukan arah antara variabel independent dan dependen akan terus mengetahui masing-masing variabel, Adapun persamaan model regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3.6 Pengujian data

3.6.1 Pengujian Validasi

Data yang sudah terkumpul adalah Langkah-langkah awal dalam meneliti, dari data-data yang sudah dikumpulkan kemudian melakukan analisis selanjutnya untuk dijadikan bahan kesimpulan, Koefisien dari tingkat kemampuan instrument data atau informasi dari variabel yang sudah diukur, untuk mengetahui keeratan dari sebuah variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemauan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel untuk dapat menghasilkan suatu informasi, reliabilitas sebagai alat ukur tingkat informasi dari kuesioner yang merupakan dari suatu variabel yang akan disimpulkan (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil peningkatan pengukur dari kuesioner, reliabilitas menggunakan teknik Cronback Alpha untuk mencoba menguji suatu tugas tekanan pengetahuan dari kuesioner. Menurut Ghozali (2018:46) mengatakan jika koefisien dari Cronback Alpha $> 0,70$ maka dikatakan sebagai reliabel dari suatu konstruk maupun variabel, Jika koefisien dari Cronback Alpha $< 0,70$ maka dinyatakan sebagai tidak andal.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi berganda, pengujian bertujuan untuk memenuhi syarat data yang akan diperoleh untuk dapat di analisis ada beberapa asumsi klasik yang terdiri dari Uji

Normalitas, Uji Multikolonearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi, ada beberapa pembahasan singkat asumsi klasik adalah sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Normalisasi

Menurut Ghazali (2018:161) dalam menguji normalitas adalah salah satu cara bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal, dalam melakukan pengujian ada beberapa cara dalam mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, dengan menganalisis beberapa grafik dan uji statistika. Apabila salah satu dari variabel tidak berdistribusi dengan normal, maka hasil statistika mengalami penurunan, dalam pengujian ini menggunakan Uji One Sample Kolmogorov Smirnov, apabila signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi yang normal. Jika hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai dibawah 5% atau 0,05 maka hasil tersebut distribusinya tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk dapat melihat antara dua variabel atau lebih dalam situasi yang menunjukkan adanya korelasi antara variabel atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah regresi berganda, menurut Ghazali (2018:105) mengatakan bahwa tujuan menguji untuk menemukan apakah adanya korelasi antara variabel independent atau variabel bebas. Jika terdapat regresi yang baik maka tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas, dalam melakukan uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai

VIF tinggi, apabila nilai VIF <10 maka tidak terdapat nilai multikolinearitas. Jika nilai VIF >10 maka terdapat nilai dalam multikolinearitas dalam data.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:135) mengatakan bahwa dalam menguji heteroskedastisitas bertujuan sebagai untuk mengetahui sebuah model regresi oleh terjadinya ketidaksamaan antara variabel dan residual dalam pengamatan. Jika terdapat variansi yang berbeda maka salah satu cara untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda.

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk melihat perbandingan apakah ada terjadi korelasi antara suatu kesalahan periode t dengan kesalahan periode t sebelumnya (Ghazali, 2018:111). Secara sederhana ada analisis regresi untuk mendeteksi suatu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jika regresi itu bebas maka tidak terjadi autokorelasi, dapat dilakukan dengan cara uji *Durbin-Waston* dengan membandingkan nilai D-W dengan nilai d adalah sebagai berikut:

1. Apabila $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, maka data tersebut terdapat autokorelasi
2. Apabila $dU < D-W < 4 - dU$, maka data tersebut tidak terdapat autokorelasi. Tidak ada terdapat jika : $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel indenpenden secara individual (persial) terhadap variabel independent. Digunakan untuk menguji tingkat signifikan lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan bank Syariah Indonesia Kecamatan Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Dengan kriteria pengujian:

- H_{o1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya
- H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
- H_{o2} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
- H_{a2} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
- H_{o3} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
- H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh Bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria prestasi kerja karyawan pada tingkat signifikan 5% adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka menolak H_a menerima H_0
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka menolak H_a menerima H_0

H_{04} : Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

H_{a4} : Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie

Kabupaten Nagan Raya

Awal mula Bank Syariah Indonesia atau disebut dengan (BSI) di resmikan pada tanggal 1 Februari 2021, Berdirinya Bank tersebut karena Indonesia memiliki negara yang mayoritasnya muslim yang tinggi dan untuk memajukan ekonomi Syariah sehingga mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan Syariah Indonesia. Dan merupakan Bank yang hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah.

Setelah proses integrasi selesai semua aktivitas nasabah beralih ke Bank Syariah Indonesia, yang mulai menjalankan sistem proqramnya pada tanggal 01 November 2021. Pada saat Bank Syariah Indonesia berproses terjadilah wabah covid 19, sehingga Bank Syariah Indonesia melakukan sistem online, seiring waktu bank membuka program E-banking yang termasuk sistem teknologi untuk mempermudah akses bagi para nasabah dalam transaksi dimana pun selama jaringan data lancar dan dapat terakses, disaat pembukaan buku bank melakukan pelayanan melalui online. Bank Syariah Indonesia adalah salah satu yang menerapkan prinsip-prinsip islam, lembaga keuangan yang mencari keuntungan, produk dan layanan, dan juga untuk simpan pinjam uang nasabah sesuai dengan syariat islam.

1. Visi Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

- Menjadi **TOP 10 GLOBAL** Islamic bank

2. Misi Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

- Memberikan akses solusi keuangan di Indonesia
- Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

4.1.1 Uraian Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan uraian pekerjaan menjelaskan tentang sebuah pembagian jabatan yang ada di bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya, sehingga memudahkan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya memiliki sebuah struktural memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam mencapai tujuan, pembagian struktural sesuai dengan fungsi managemennya.

1. Brand Manager

Adalah orang yang memimpin bertanggung jawab atas perusahaan, yang telah yang membuat sebuah project yang bermacam-macam untuk tercapainya sebuah perusahaan dalam mencapai target yang di harapkan.

2. Branch Office Service Manager

Bagian yang bertugas atas pekerjaan dari atasan, yang melanjutkan tugas dari atasan dalam mencapai target perusahaan, yang memastikan disetiap kegiatan kinerja disetiap bidang masing-masing.

3. Micro Relationship Manager Tim Leader (MRMTL)

Bagian yang bertugas sebagai yang memberi keputusan di setiap bidang yang akan melaksanakan sebuah project, yang memberi persetujuan di setiap bidang yang akan dijalankan untuk mencapai target yang akan di capai.

4. Marketing Staff

Merupakan bagian pegawai yang melakukan aktivitas promosi perusahaan terhadap lingkungan sekitar, untuk melancarkan usaha bisnis perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja di perusahaan tersebut.

5. Core Banking System (CBS)

Merupakan bagian yang mengatur data nasabah, terkait transaksi yang telah dilakukan oleh nasabah melalui bank. Setiap nasabah melakukan transaksi bukti data akan tersimpan.

6. Assistant Development Program (ADP)

Merupakan bagian yang bertugas di salah satu program penempatan tenaga kinerja di bagian jurusan masing-masing, dan yang mengatur program pelatihan.

7. Customer Service (CS)

Merupakan salah satu bagian yang memberikan pelayanan dan pengarahan kepada nasabah sesuai dengan keperluan dari masing-masing.

8. Teller

Merupakan bagian yang bertanggung jawab atas penerimaan uang yang tanpa keterbatasan jumlah uang dari nasabah, dan juga memberikan jasa pelayanan transaksi, setoran, penutupan buku, dan membuat kartu atm bagi nasabah.

9. Sales Force (SF)

Merupakan bagian yang berhadapan langsung dengan nasabah, yang menyelesaikan langsung permasalahan dari nasabah dan memenuhi keinginan nasabah supaya dapat mempertahankan terus dengan perusahaan tersebut.

10. Office Back (OB)

Merupakan bagian tugas yang bekerja di belakang kantor, yang bagian tidak berhadapan langsung dengan nasabah, yang bertugas untuk menangani administrative perusahaan dan yang menyimpan semua data atau catatan dari nasabah, setiap nasabah yang melakukan transaksi, peyeteran atau keperluan yang berhubungan dengan bank langsung datanya bagian office yang menangani semua untuk melancarkan semua strategi dari perusahaan tersebut.

11. Bantuan Sosial (BS)

Merupakan bagian yang bertugas dalam menangani bantuan sosial bagi masyarakat yang sedang menimpa musibah, seperti Bantuan Program Keluarga (PKH), Bantuan Pangan Non-Tunai (BPNT), Bantuan Program Indonesia Pintar (BPIP), dan Bantuan Kartu Indonesia Sehat (KIS).

12. Satpam

Merupakan bagian yang bertugas dalam memberikan keamanan bagi perusahaan maupun nasabah, dan juga bagian memberikan pengarahan bagi nasabah sesuai dengan keperluan masing-masing.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya, yang mempengaruhi kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia sebanyak 28 orang, penelitian yang digunakan menyangkut usia, pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan. Karakteristik pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya, sehingga bisa dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	25 – 30 Tahun	28	70
	30 – 35 Tahun	6	15
	35 – 40 Tahun	6	15
	40 – 45 Tahun	0	0
	> 50 Tahun	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai bank syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya menunjukkan bahwa dari 40 pegawai dalam penelitian ini karakteristik berdasarkan umur

responden dapat di jelaskan bahwa mayoritas responden berumur antara 25 sampai 30 tahun sebanyak 28 pegawai, responden berumur antara 30 sampai 35 tahun sebanyak 6 pegawai, dan responden berumur antara 35 sampai 40 tahun sebanyak 6 pegawai.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
2	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	34	85
	Perempuan	6	15
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai bank syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya menunjukkan bahwa dari 40 pegawai dalam penelitian ini Sebagian berkarakteristik berdasarkan jenis kelamin responden laki – laki adalah 34 pegawai atau 85%, sedangkan berdasarkan jenis kelamin responden perempuan adalah 6 pegawai atau 15%.

Tabel 4.3

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	33	75
	Menikah	7	25
	Pernah Menikah	0	0
	Jumlah	40	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai bank syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya menunjukkan bahwa dari 40 pegawai dalam penelitian ini 75,0% yang belum menikah, dan 25,0% menikah.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
4	Pendidikan Terakhir		
	Sd	0	0
	Smp	0	0
	Sma	3	7.5
	Diploma	8	20
	Sarjana	21	52.5
	Pasca Sarjana	8	20
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai bank syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya menunjukkan bahwa dari 40 pegawai dalam penelitian ini lulusan SMA berjumlah 3 orang pegawai atau 7,5%. Lulusan Diploma berjumlah 8 orang pegawai atau 20%. Lulusan Sarjana berjumlah 21 orang pegawai atau 52,5%. Dan Lulusan Pasca Sarjana berjumlah 8 orang pegawai atau 20%.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui hasil tingkat pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur skor setiap variabel jawaban

responden dengan total skor dari masing – masing variabel. Sehingga semua pernyataan tersebut adalah signifikan dan bervaliditas, dengan ini permasalahan validitas instrument akan menunjukkan bahwa manpu atau tidaknya instrument tersebut dari suatu objek yang di ukur. Apabila suatu instrument manpu untuk mengukur maka disebut dengan valid, apabila suatu data tersebut tidak manpu untuk mengukur apa yang akan di ukur maka di nyatakan dengan data tidak valid. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil uji validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien KorelasI	Nilai Kritis 5 % (N-28)	Ket
1	A1	Y	0.811	0.312	Valid
2	A2		0.838	0.312	Valid
3	A3		0.779	0.312	Valid
4	A4		0.923	0.312	Valid
5	A5		0.802	0.312	Valid
6	A6		0.849	0.312	Valid
7	A7		0.907	0.312	Valid
8	A8		0.909	0.312	Valid
9	B1	X ₁	0.851	0.312	Valid
10	B2		0.850	0.312	Valid
11	B3		0.887	0.312	Valid
12	B4		0.799	0.312	Valid
13	B5		0.686	0.312	Valid
14	C1	X ₂	0.834	0.312	Valid
15	C2		0.931	0.312	Valid
16	C3		0.723	0.312	Valid
17	C4		0.898	0.312	Valid
18	D1	X ₃	0.811	0.312	Valid
19	D2		0.852	0.312	Valid
20	D3		0.665	0.312	Valid
21	D4		0.880	0.312	Valid
22	D5		0.805	0.312	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menjelaskan tentang hasil uji validitas untuk mengukur semua data kinerja pegawai yang di hasilkan oleh pertanyaan dari

variabel terikat kinerja pegawai dan variabel bebas kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja nyatakan semua valid, karena koefisiennya kerelasi di atas nilai kritis kerelasi product moment yaitu 0,312 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian.

4.3.1.2 Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas untuk mengetahui mengenai tentang konsistensi alat ukur sebuah hasil data yang dapat di percaya dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Dalam mengetahui sebuah data dilakukan menggunakan pengujian reliabilitas penulisan menggunakan sebuah program spss. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kepemimpinan (X_1)	0,60	0.874	Handal
2	Kompensasi (X_2)	0,60	0.869	Handal
3	Disiplin kerja (X_3)	0,60	0.858	Handal
4	Kinerja pegawai (Y)	0,60	0.945	Handal

Sumber : Data diolah 2013

Tabel 4.6 menjelaskan hasil uji reliabilitas yang mana dari nilai *cronbach alpha* untuk 4 variabel serta variabel terikat yang telah di teliti yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja. Nilai Cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah nilai yang mendekati 1 (satu), jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, apabila nilai yang lebih dari 0,60 dapat di terima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,80 atau diataskan dikatakan sudah baik. Berdasarkan dari pengujian reliabilitas dapat di ketahui bahwa hasil dari

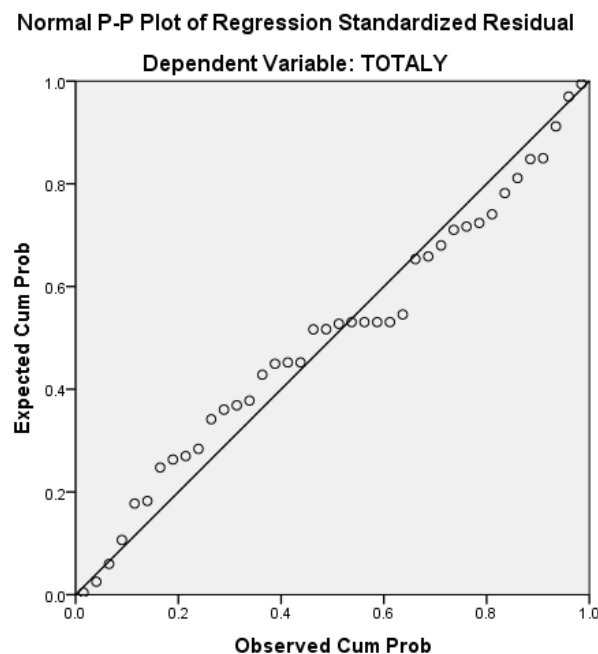
pengujian variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja sudah termasuk reliabilitas karena melihi dari 0,60.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Data yang digunakan untuk pengujian normalitas, bahwa penelitian ini akan di deteksi melalui analisis grafis yang dapat menghasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS. Data yang sudah di dikatakan normal sudah dapat di tandai dengan dilingkari dengan titik-titik di seputaran garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1



Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data observasi untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 40 menunjukkan

seluruh nilai data rata-rata mendekati garis distribusi normal, sehingga seluruh data bisa digunakan karena telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk dua variabel lainnya.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Hubungan linier 3 variabel bebas yang digunakan sebagai model regresi penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) pada model regresi harus selalu sempurna atau bebas dan tidak terjadi korelasi antara variabel independent, untuk menguji multikolinearitas pada penelitian ini dideteksi melalui VIF (Variance Inflation Factor). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.7
Hasil uji multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai Vif	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.553	1.807	Non Multikolinieritas
2	Kompensasi	0.365	2.741	Non Multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0.520	1.922	Non Multikolinieritas

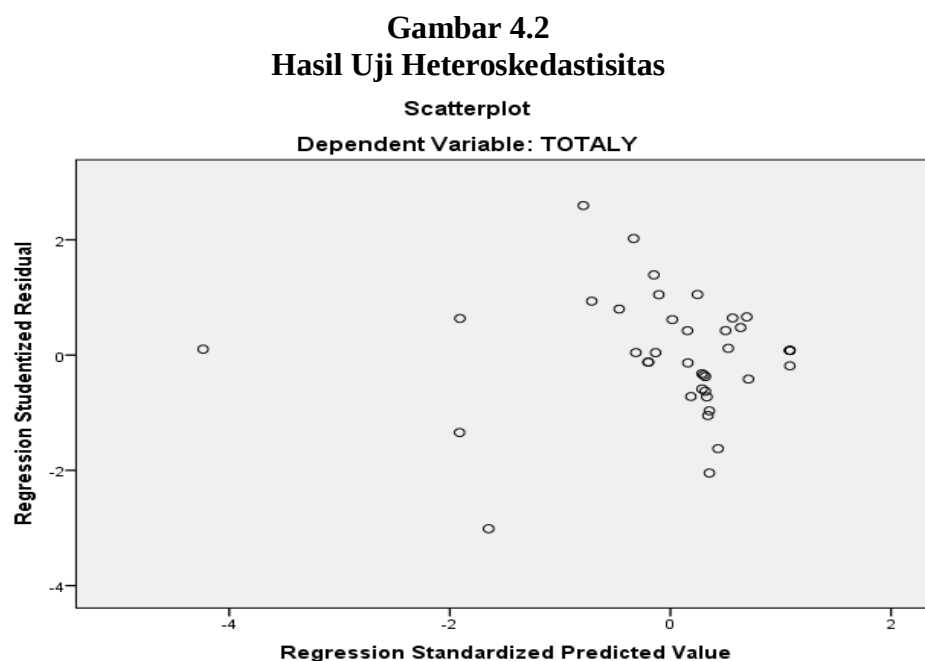
Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai tolerance yang kurang dari 10 sehingga dapat di artikan tidak terjadi perbedaan antara multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi pada penelitian tersebut.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu apakah ada ketidaksamaan antara

varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Di dalam menguji heteroskedastisitas harus sudah terpenuhi persyaratan sehingga tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati semua pola yang terdapat pada Scatterplot, sehingga dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari gambar 4.2 uji Heteroskedastisitas Terlihat titik-titik menyebar secara acak, membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Berdasarkan dari penelitian ini yang menjelaskan tentang tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Variabel Kepemimpinan (X_1), Variabel Kompensasi (X_2), Dan Variabel Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner tentang kinerja pegawai (Y), bahwa didistribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu meningkatkan kuantitas kinerja saya	0	0%	2	5.0	4	10.0	17	42.5%	17	42.5	4.23
2	Kualitas kinerja saya sudah memenuhi standar yang di tetapkan oleh perusahaan	2	5.0	1	2.5	1	2.5	21	52.5%	10	37.5	4.15
3	Saya selalu disiplin dalam berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	1	2.5	2	5.0	2	5.0	13	32.5%	22	55.0	4.33
4	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu	1	2.5	2	5.0	2	5.0	13	32.5	22	55.0	4.33
5	Saya selalu membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan	2	5.0	0	0%	7	17.5	16	40.0	15	37.5	4.05

Sumber : Data diolah (2023)

Lanjut Tabel 4.8

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas	1	2.5	2	5.0	3	7.5	16	40.0	18	45.0	4.20
7	Saya dalam bekerja selalu bersikap jujur terhadap diri sendiri, pemimpin maupun pegawai lain	1	2.5	2	5.0	2	5.0	15	37.5	20	50.0	4.28
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dalam keterbatasan saya	4	10.0	0	0	4	10.0	14	35.0	18	45.0	4.05
Rerata												4.20

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4,8 menjelaskan bahwa Saya selalu meningkatkan kuantitas kinerja saya di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,23. Kualitas kinerja saya sudah memenuhi standar yang di tetapkan oleh perusahaan di poroleh nilai rata-rata 4,15. Saya selalu disiplin dalam berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan diperoleh nilai rata-rata 4,33. Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu diperoleh nilai rata-rata 4,33. Saya selalu membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan diperoleh nilai rata-rata 4,20. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata 4,28. Saya dalam bekerja selalu bersikap jujur terhadap diri sendiri, pemimpin maupun pegawai lain diperoleh nilai rata-rata 4,05. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dalam keterbatasan saya 4. Nilai rerata pada

variabel kinerja pegawai sebesar 4,20 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner tentang Kepemimpinan, bahwa di distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin saya selalu menghargai pendapat pegawai lain dalam mengambil keputusan	1	2.5	1	2.5	6	15.0	19	47.5	13	32.5	4.05
2	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada pegawainya supaya lebih meningkatkan lagi dalam kinerja	0	0	4	10.0	6	15.0	10	25.0	20	50.0	4.15
3	Pemimpin saya selalu melakukan komunikasi dengan baik dengan pegawainya dalam mengenai strategi yang akan di jalankan	1	2.5	3	7.5	5	12.5	14	35.0	17	42.5	4.08
4	Pemimpin saya selalu bekerja sama dengan pegawainya	0	0	0	0	7	17.5	12	30.0	21	52.5	4.35
5	Pemimpin saya selalu mengendalikan emosinya dengan baik dalam menghadapi suatu permasalahan	0	0	0	0	6	15.0	12	30.0	22	55.0	4.40
Rerata												4.21

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa responden pemimpin saya selalu menghargai pendapat pegawai lain dalam mengambil keputusan diperoleh nilai rata-rata 4,05. Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada pegawainya supaya lebih meningkatkan lagi dalam kinerja peroleh nilai rata-rata 4,15. Pemimpin saya selalu melakukan komunikasi dengan baik dengan pegawainya dalam mengenai strategi yang akan di jalankan diperoleh nilai rata-rata 4,08. Pemimpin saya selalu bekerja sama dengan pegawainya diperoleh nilai rata-rata 4,35. Pemimpin saya selalu mengendalikan emosinya dengan baik dalam menghadapi suatu permasalahan diperoleh nilai rata-rata 4,40. Nilai rerata pada variabel kepemimpinan sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Kompensasi

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner tentang Kompensasi, bahwa di distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tepat waktu	2	5.0	2	5.0	2	5.0	16	40.0	18	45.0	4.15
2	Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan tugas kinerja masing-masing	2	5.0	3	7.5	3	7.5	18	45.0	14	35.0	3.98
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai	1	2.5	3	7.5	9	22.5	13	32.5	14	35.0	3.90

4	Perusahaan selalu memenuhi keperluan fasilitas pegawainya dalam bekerja	2	5.0	1	2.5	3	7.5	15	37.5	19	47.5	4.20
Rerata												4.06

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menjelaskan responden Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,15. Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan tugas kinerja masing-masing diperoleh nilai rata-rata 3,98. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,90. Perusahaan selalu memenuhi keperluan fasilitas pegawainya dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,20. Nilai rerata pada variabel kompensasi sebesar 4,06 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kompensasi.

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner tentang Disiplin kerja, bahwa di distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	5.0	0	0	3	7.5	17	42.5	18	45.0	4.23
2	Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan	2	5.0	0	0	3	7.5	16	40.0	19	47.5	4.25
3	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya pegawai yang berprestasi	2	5.0	1	2.5	6	15.0	15	37.5	16	40.0	4.05

4	Saya selalu diberikan tugas sesuai dengan kemampuan	1	2.5	2	5.0	4	10.0	17	42.5	16	40.0	4.13
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	1	2.5	0	0	4	10.0	12	30.0	23	57.5	4.40
Rerata												4.21

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menjelaskan responden Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,23. Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan diperoleh nilai rata-rata 4,25. Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya pegawai yang berprestasi diperoleh nilai rata-rata 4,05. Saya selalu diberikan tugas sesuai dengan kemampuan diperoleh nilai rata-rata 4,13. Saya selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan diperoleh nilai rata-rata 4,40. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian hipotesis

Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersamaan secara simultan. Hipotesis menyatakan kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia pada KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Pembuktian secara simultan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.529	4.151		.850	.401
	Kepemimpinan	-.086	.226	-.047	-.380	.706
	Kompensasi	.631	.284	.338	2.220	.033
	Disiplin kerja	1.028	.222	.591	4.636	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.528 - 0.086 X_1 + 0.631 X_2 + 1.028 X_3 + e$$

Dari di atas dapat di ketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3.528 artinya bila kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), dianggap secara konstan, maka kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya, adalah sebesar 3.528 pada satuan likert.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar -0.086 memiliki pengaruh negatif (berbalik arah) terhadap kinerja pegawai (Y). jika kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.086.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0.631 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). jika kompensasi mengalami peningkatan dalam persentase sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.631.

- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 1.028 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). jika disiplin kerja mengalami peningkatan dalam persentase sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.028.

2. Koefisien korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan variabel-variabel (korelasi). Jika suatu nilai keseluruhan variabel memenuhi persamaan maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam analisis, dari output SPSS dapat di ketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.834 ^a	0.696	0.670	3.879

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan dari output computer diatas memperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai 0,834 dimana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah 83,4%. Artinya factor kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

Sementara koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0,670 artinya 67,0% perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada bank syariah

Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya) sehingga dapat di jelaskan melalui perubahan dari variabel Bebas dan variabel terikat yaitu kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y).

4.4 Uji parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya, digunakan secara Bersama-sama (secara simultan). Apabila $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya juga apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.11. Dapat dilihat bahwa besarnya nilai t_{hitung} di setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} di setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai t_{hitung} (-0.380) lebih kecil dari t_{tabel} (1.305), maka keputusan adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Dari hasil uji signifikan secara parsial bahwa tidak ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai t_{hitung} (2.220) lebih besar dari t_{tabel} (1.305), maka keputusan adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil

uji signifikan secara parsial bahwa berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai t_{hitung} (4.636) lebih besar dari t_{tabel} (1.305), maka keputusan adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikan secara parsial bahwa berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

4.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Digunakan uji statistic F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1237.864	3	412.621	27.420	.000
Residual	541.736	36	15.048		
Total	1779.600	39			

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27.420 dengan signifikan $< .000b$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidenfe interval*) 95% atau $\alpha=0,05$ adalah . Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka

F_{hitung} (27.420) lebih besar dari F_{tabel} (3,26). Keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini telah dapat menimbulkan implikasi yang positif bagi semua pihak khusus karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya maupun pihak lain. Kinerja pegawai sudah semakin membaik dimana telah memperoleh informasi yang cukup terhadap keterlibatan kerja dan pelatihan kerja dalam kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Nagan Raya.

Ditinjau dari skripsi terdahulu yang dilakukan Ariana & Riana, 2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud,Gianyar. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel Cendana Resort&SPA Ubud.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. `
4. Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

1. Pihak Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya lebih meningkatkan lagi dalam memimpin dan juga lebih tegas dalam memberi arahan kepada pegawai.
2. Pihak pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya dapat memberikan kompensasi kepada pegawai yang sesuai seperti gaji, upah, dan tunjangan.
3. Pihak Bank Syariah Indonesia KCP Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya lebih tingkatan lagi kedisiplinan dan peraturan dalam kinerja supaya lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati , A., & Raharjo, S. T. (2018). *Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial*. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2, 114-127.
- Alma, Buchari (2016). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dewi, N, N, (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Surabaya: Media Sahabat Cindekia.
- Abdurrachim, R., Libri, O., & Mariana, D. (2017). *Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Konsumsi Natrium Terhadap Tekanan Darah Penderita Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Cempaka Tahun 2015*. *Journal of Public Health Publications Indonesia*, 2(3).
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriani, Fitri, Kasmiruddin. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)*. *JOM FISIP*, Vol. 4, No.1, Februari 2017.
- Aziz Abdul. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Di SMA Al-Masthuriyah, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta*.
- Aulia dan Khairunnisa. (2019). *Analisis Pengaruh Price to Book Value, Current Ratio, Tingkat Suku Bunga dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Indeks Kompas 100 Periode 2012-2016*. *Jurnal UPB*: Vol.7, No.2 Maret 2011. ISSN: 2549-9491.
- Afandi, A., Handayani, L. T., & Zaini, M. (2021). *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Tenaga Kesehatan dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri di Masa Pandemi Covid-19 di RSD Balung*.
- Agustin, S. P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kntor Pegawai*.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan IAI. (2017). *Standar Akuntansi Keuangan (SAK) No. 14: Persediaan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama. Yogyakarta
- Fasmi, L. Dan F. Misra. 2014. *Moderasi Sistem Administrasi Perpajakan*

- dan Tingkat Kepatuhan Pengusaha Kena Pajak. Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(1): 76-87.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Managemen Press.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. (2019). “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompeten Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.*” *Jurnal Emba* 7(1):31– 40.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Managemen Keuangan*. Bandung:Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *(Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*” Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kierja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur, 1(1), 141-150.
- Hartatik, Puji, Indah, (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta:Laksana
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Managemen*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Marwansyah, (2016), *Manajemen sumber daya manusia*, edisi dua.
- Pasolong, Harbani. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dan Eti Nurhayati. *Managemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung:Yrama Widya, (2018).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Syarkani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3), 365-374.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 2(1), 49- 56.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Wibowo (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Computech & Bisnis, 119- 127.

IDENTITAS RESPONDEN

(berikan tanda check list (✓) pada salah satu jawaban)

1. Usia

☐ 25-30 Tahun

☐ 31-40 Tahun

☐ 41-50 Tahun

☐ >50 Tahun

2. Pendidikan

☐ SMA/MA/SMK

☐ Diploma

☐ Sarjana

☐ Pascasarjana

3. Jenis Kelamin

☐ Pria

☐ Wanita

4. Status Pernikahan

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

STS = Sangat setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu meningkatkan kuantitas kinerja saya					
2	Kualitas kinerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu disiplin dalam berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu					
5	Saya selalu membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan					
6	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas					
7	Saya dalam bekerja selalu bersikap jujur terhadap diri sendiri, pemimpin maupun pegawai lain					
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dalam keterbatasan saya					

B. Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin saya selalu menghargai pendapat pegawai lain dalam mengambil keputusan					
2	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada pegawainya supaya lebih meningkatkan lagi dalam kinerja					
3	Pemimpin saya selalu melakukan komunikasi dengan baik dengan pegawainya dalam mengenai strategi yang akan di jalankan					
4	Pemimpin saya selalu bekerja sama dengan pegawainya					
5	Pemimpin saya selalu mengendalikan emosinya dengan baik dalam menghadapi suatu permasalahan					

C. Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tepat waktu					
2	Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan tugas kinerja masing-masing					
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai					
4	Perusahaan selalu memenuhi keperluan fasilitas pegawainya dalam bekerja					

D. Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan					
3	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya pegawai yang berprestasi					
4	Saya selalu diberikan tugas sesuai dengan kemampuan					
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK				KINERJA PEGAWAI								KEPEMIMPINAN					KOMPENSASI					DISIPLIN KERJA							
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	Total	B1	B2	B3	B4	B5	Total	C1	C2	C3	C4	Total	D1	D2	D3	D4	D5	Total
1	1	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	3	3	2	3	3	14	5	3	2	4	14	5	5	2	3	5	20
2	1	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	2	2	4	3	15	4	4	2	4	14	5	5	5	5	5	25
3	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	1	1	1	5	4	4	5	5	3	5	4	4	34	3	3	4	3	5	18	4	4	3	4	15	4	3	4	3	5	19
5	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	36	2	3	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	5	4	5	21
6	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
7	1	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	3	4	4	5	20	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
8	1	1	1	5	2	5	5	3	3	2	4	1	25	4	2	2	5	5	18	1	1	4	1	7	4	4	1	2	5	16
9	3	1	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	33	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	14	4	4	3	4	3	18
10	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	14	1	2	1	3	4	11	3	2	3	2	10	3	3	4	2	3	15
11	1	1	1	6	4	5	5	5	3	5	5	5	37	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
12	1	1	1	4	3	1	2	2	3	4	2	1	18	3	4	3	5	4	19	5	2	2	3	12	1	1	5	3	3	13
13	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
14	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
15	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
16	1	1	1	5	5	3	5	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15	5	4	5	4	5	23
17	1	1	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
18	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	10	4	2	3	3	5	17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
19	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	23
20	3	1	2	6	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14	4	3	4	4	3	18
21	1	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22
22	3	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
23	2	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
24	2	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
25	1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	5	4	32	3	3	3	3	3	15	2	2	3	5	12	5	5	5	5	5	25
26	2	1	2	6	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	5	3	3	4	19	3	4	4	4	15	4	5	5	5	5	24
27	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
28	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
29	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	18	5	5	4	5	5	24
30	2	1	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	24	5	4	3	5	17	3	5	3	4	5	20
31	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	36	5	5	5	5	5	25	4	5	3	5	17	5	5	3	3	5	21
32	1	1	1	3	4	4	3	5	4	4	5	4	33	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	19	4	5	3	4	5	21
33	3	1	1	5	4	4	3	5	5	4	4	5	34	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	19	4	4	4	5	4	21
34	1	1	1	5	3	5	4	5	5	3	4	5	34	3	4	5	4	4	20	5	5	4	5	19	5	4	4	4	4	21
35	1	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	18	5	4	5	5	4	23
36	1	2	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24
37	1	1	2	6	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	5	23	2	3	5	3	13	5	5	5	5	5	25
38	1	1	1	6	4	4	5	5	5	3	3	3	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21
39	3	1	1	5	3	4	5	3	3	3	4	3	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	3	4	4	21
40	2	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	32	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	4	3	4	4	20

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 – 30	28	70.0	70.0	70.0
	30 – 35	6	15.0	15.0	85.0
	35 – 40	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	34	85.0	85.0	85.0
	perempuan	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	30	75.0	75.0	75.0
	menikah	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	7.5	7.5	7.5
	D3	8	20.0	20.0	27.5
	S1	21	52.5	52.5	80.0
	S2	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja pegawai (Y)

Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan tugas kinerja masing-masing					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang setuju	4	10.0	10.0	15.0
	Setuju	17	42.5	42.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Kurang setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Setuju	21	52.5	52.5	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perusahaan selalu memenuhi keperluan fasilitas pegawainya dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Setuju	13	32.5	32.5	45.0
	Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Setuju	13	32.5	32.5	45.0
	Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang setuju	7	17.5	17.5	22.5
	Setuju	16	40.0	40.0	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya mendapat penghargaan dari atasan karena saya pegawai yang berprestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang setuju	3	7.5	7.5	15.0
	Setuju	16	40.0	40.0	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu di berikan tugas sesuai dengan kemampuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Setuju	15	37.5	37.5	50.0
	Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang setuju	4	10.0	10.0	20.0
	Setuju	14	35.0	35.0	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kepemimpinan (X1)

Pemimpin saya selalu menghargai pendapat pegawai lain dalam mengambil keputusan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang setuju	6	15.0	15.0	20.0
	Setuju	19	47.5	47.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada pegawainya supaya lebih meningkatkan lagi dalam kinerjanya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang setuju	6	15.0	15.0	25.0
	Setuju	10	25.0	25.0	50.0
	Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pemimpin saya selalu melakukan komunikasi dengan baik sesama pegawainya dalam mengenai strategi yang akan dijalankan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	3	7.5	7.5	10.0
	Kurang setuju	5	12.5	12.5	22.5
	Setuju	14	35.0	35.0	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pemimpin saya selalu bekerja sama dengan pegawainya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	12	30.0	30.0	47.5
	Sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pemimpin saya selalu mengendalikan emosinya dengan baik dalam dalam menghadapi suatu permasalahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	12	30.0	30.0	45.0
	Sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kompensasi (X2)

Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Kurang setuju	2	5.0	5.0	15.0
	Setuju	16	40.0	40.0	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan tugas kinerja masing-masing					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	3	7.5	7.5	12.5
	Kurang setuju	3	7.5	7.5	20.0
	Setuju	18	45.0	45.0	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tunjangan yang di berikan sudah sesuai dengan harapan pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	3	7.5	7.5	10.0
	Kurang setuju	9	22.5	22.5	32.5
	Setuju	13	32.5	32.5	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perusahaan selalu memenuhi keperluan fasilitas pegawainya dalam kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Kurang setuju	3	7.5	7.5	15.0
	Setuju	15	37.5	37.5	52.5
	Sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Disiplin Kerja (X3)

Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang setuju	3	7.5	7.5	12.5
	Setuju	17	42.5	42.5	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu pulang sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang setuju	3	7.5	7.5	12.5
	Setuju	16	40.0	40.0	52.5
	Sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya pegawai yang berprestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Kurang setuju	6	15.0	15.0	22.5
	Setuju	15	37.5	37.5	60.0
	Sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu di berikan tugas sesuai dengan kemampuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang setuju	4	10.0	10.0	17.5
	Setuju	17	42.5	42.5	60.0
	Sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	12	30.0	30.0	42.5
	Sangat setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 8 validitas dan Reliability Kinerja pegawai (Y)

Correlations										
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	TOTALY
Y_1	Pearson Correlation	1	.495**	.574**	.701**	.596**	.772**	.659**	.773**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_2	Pearson Correlation	.495**	1	.732**	.759**	.642**	.539**	.831**	.706**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_3	Pearson Correlation	.574**	.732**	1	.674**	.505**	.585**	.672**	.593**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_4	Pearson Correlation	.701**	.759**	.674**	1	.766**	.749**	.809**	.831**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_5	Pearson Correlation	.596**	.642**	.505**	.766**	1	.619**	.645**	.684**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_6	Pearson Correlation	.772**	.539**	.585**	.749**	.619**	1	.768**	.775**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_7	Pearson Correlation	.659**	.831**	.672**	.809**	.645**	.768**	1	.799**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_8	Pearson Correlation	.773**	.706**	.593**	.831**	.684**	.775**	.799**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALY	Pearson Correlation	.811**	.838**	.779**	.923**	.802**	.849**	.907**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 8 validitas dan Reliability Kepemimpinan (X1)

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTALX1
X1_1	Pearson Correlation	1	.655**	.646**	.637**	.541**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_2	Pearson Correlation	.655**	1	.776**	.581**	.356*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_3	Pearson Correlation	.646**	.776**	1	.603**	.520**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_4	Pearson Correlation	.637**	.581**	.603**	1	.510**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1_5	Pearson Correlation	.541**	.356*	.520**	.510**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.001	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.851**	.850**	.887**	.799**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 8 validitas dan Reliability Kompensasi (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTALX2
X2_1	Pearson Correlation	1	.742**	.352*	.727**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2_2	Pearson Correlation	.742**	1	.594**	.811**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2_3	Pearson Correlation	.352*	.594**	1	.507**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X2_4	Pearson Correlation	.727**	.811**	.507**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.834**	.931**	.723**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 8 validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X3)

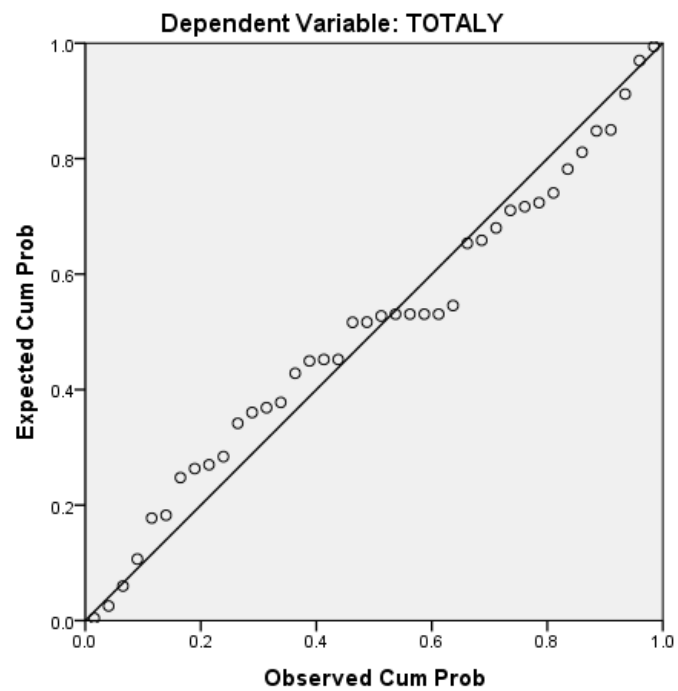
		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	TOTALX3
X3_1	Pearson Correlation	1	.772**	.287	.596**	.617**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.073	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3_2	Pearson Correlation	.772**	1	.234	.670**	.780**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.146	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3_3	Pearson Correlation	.287	.234	1	.719**	.366*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.073	.146		.000	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3_4	Pearson Correlation	.596**	.670**	.719**	1	.518**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3_5	Pearson Correlation	.617**	.780**	.366*	.518**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX3	Pearson Correlation	.811**	.852**	.665**	.880**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

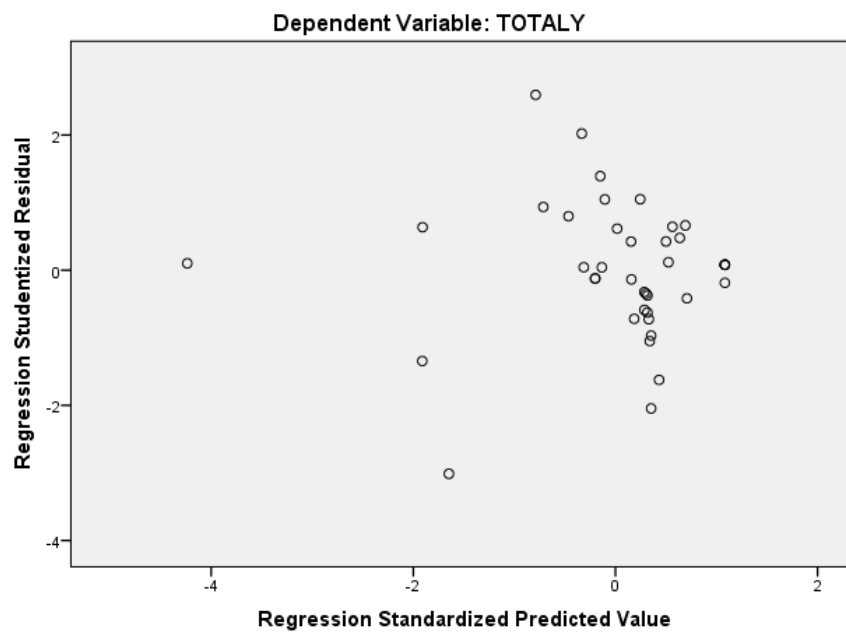
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 10 Pengujian Hipotesis

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3) kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2)	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.670	3.879

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.864	3	412.621	27.420	.000 ^b
	Residual	541.736	36	15.048		
	Total	1779.600	39			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.529	4.151		.850	.401
	TOTALX1	-.086	.226	-.047	-.380	.706
	TOTALX2	.631	.284	.338	2.220	.033
	TOTALX3	1.028	.222	.591	4.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Lampiran 11 T_{tabel}

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 12 F_{tabel}

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 13 R_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896