

## PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG BOJONEGORO

**Nana Sofiana**

Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: nana.18053@mhs.unesa.ac.id

**Rachma Indrarini**

Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: rachmaindrarini@unesa.ac.id

### Abstrak

Bank Syariah Indonesia sebagai lembaga yang beroperasi berdasarkan pada kepercayaan masyarakat harus memiliki kinerja yang baik. Perusahaan berbasis syariah memiliki keharusan untuk menerapkan kepemimpinan islami dan memberikan imbal jasa atas kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan berupa kompensasi. Tujuan penelitian ini ialah guna menganalisis pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian lapangan dengan metode kuantitatif dan teknik pengambilan data melalui kuisioner serta pengolahan data menggunakan uji regresi linear berganda pada SPSS 25.0. Hasil dari penelitian ini didapa model regresi  $Y = 3,783 + 0,620(X_1) + 0,303(X_2) + 0,05(e)$  dan memiliki kesimpulan bahwa secara parsial atau simultan kepemimpinan islami dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 72,5%

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Kinerja Perbankan Syariah

### Abstract

*Bank Syariah Indonesia as an institution that operates based on public trust must have good performance. Sharia-based companies have an obligation to implement Islamic leadership and provide compensation for the performance provided by an employee in the form of compensation. The purpose of this study is to analyze the effect of Islamic leadership and compensation on employee performance partially and simultaneously at Bank Syariah Indonesia Bojonegoro Branch Office. The type of research used is field research with quantitative methods and data collection techniques through questionnaires and data processing using multiple linear regression tests on SPSS 25.0. The results of this study found the regression model  $Y = 3.783 + 0.620(1) + 0.303(X2) + 0.05(e)$  and concluded that partially or simultaneously Islamic leadership and compensation had a positive and significant effect of 72.5%*

**Keywords:** *Islamic Leadership, Compensation, Performance Islamic Banking*

## 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi syariah di beberapa negara salah satunya Indonesia banyak dipengaruhi dari berkembangnya bank-bank syariah (Risal, 2019). Sehingga pemerintah memutar strategi guna menumbuhkan ekonomi syariah, hingga pada february 2021 pemerintah melalui presiden Joko Widodo mengumumkan secara resmi beroperasinya

BSI yang mana memiliki kepanjangan Bank Syariah Indonesia. BSI ialah penggabungan (*merger*) dari tiga bank syariah yakni Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah dan BNI Syariah,. Adanya penggabungan tiga bank syariah besar di Indonesia pemerintah semakin optimis bahwasannya dalam kurun waktu beberapa tahun kedepan Bank Syariah Indonesia akan berdaya saing global dan memiliki potensi menjadi *Big Ten* bank syariah secara global berdasarkan kapitalisasi pasar (Alhusain, 2021). Akan tetapi hal tersebut tidaklah mudah, mengingat lembaga keuangan seperti perbankan secara umum ialah lembaga yang berdasarkan pada kepercayaan masyarakat. Oleh sebab itu profesionalisme dari sumber daya manusianya merupakan sebuah kewajiban yang tidak bisa ditinggalkan.

Profesionalisme berupa kinerja karyawan ialah hasil kerja serprangkat individu berupa kuantitas dan kualitas yang telah digapai oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban (*jobdesc*) sesuai tugas yang diamanahkan oleh organisasi (Afriadie et al., 2018). Yang mana suatu konsep kinerja didasari pada tingkat pencapaian karyawan dalam organisasi mengenai tanggungjawab pekerjaan. Sehingga disimpulkan menurut beberapa pengertian diatas, kinerja dapat diartikan dengan output kerja seorang karyawan (Aisah, 2020). Hal tersebut menurut (Jufrizen, 2018) ada beberapa indikator kinerja karyawan yakni kuantitas kerja, kualitas kerjan dan keandalan kerja serta sikap.

Pengkajian kinerja karyawan menjadi perhatian penting dan utama bagi setiap perusahaan atau organisasi (Anjani, 2019). Hubungan urgensi kinerja karyawan dengan pencapaian visi perusahaan dijelaskan oleh Moeheriono dalam (Astawa et al., 2020) yang menjelaskan bahwa *performance* ialah kinerja yang memiliki konsep tentang tingkat pencapaian hasil suatu program kegiatan dalam mencapai misi dan visi perusahaan yang dikelola melalui perencanaan yang strategis dalam suatu organisasi. Karena eksekutor dari perencanaan yang dibuat perusahaan adalah penentu terbesar keberhasilan suatu perusahaan. Disisi lain pandangan dari ekonomi syariah perihal kaitannya dengan kinerja, Islam memberikan fokus bahwa manusia sebagai subjek ekonomi mengoptimalkan semua sumber daya yang ada sebagai perantara untuk mencapai kehidupan di dunia dan akhirat. Hal ini selaras dengan perspektif ekonomi Islam berdasarkan Q.S At-Taubah:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah:105)

Hikmah dari Q.S At-Taubah ayat 105 diatas sesuai dengan pendapat Hamka dalam (Nurdin, 2020) memiliki makna bahwa Allah memperingati hambanya (manusia) untuk bekerja sesuai bakat, yaitu diperintahkan agar bekerja sesuai kemampuan dan bakatnya. Yang mana manusia tidak diwajibkan melaksanakan pekerjaan yang bukan tanggungjawabnya, karena hal tersebut diluar tanggungjawabnya. Sehingga manusia tidak dianjurkan untuk berperilaku tidak profesionalisme dan menghabiskan hidup tanpa ada manfaat. Urgensi dari suatu kinerja karyawan semakin besar dengan adanya

ancaman serius berupa konsekuensi yang akan diterima perusahaan dari minimnya sebuah kinerja dari seorang karyawan dalam perusahaan. Dimana sebuah perkara yang sering ditemui dalam suatu organisasi atau perusahaan dari turunnya kualitas dan kuantitas kinerja menjadi salah satu ketidakkeberhasilan perusahaan dalam memfasilitasi dan memanagemen karyawan untuk mencapai visi perusahaan (Farisi et al., 2020).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan terkhususnya pada lembaga perbankan syariah dibutuhkan beberapa faktor pendukung. Salah satunya ialah kepemimpinan islami, yang mana meyakini bahwa Islam mengajarkan skema kepemimpinan yang profesional ialah kepemimpinan dalam pelaksanaannya berdasarkan dari Al-Qur'an dan hadist (Arifudin, 2011). Kepemimpinan Islami menjadi hal yang penting, mengingat kepemimpinan ialah untuk memanagemen organisasi dengan baik karena pemimpin merupakan penggerak semua lini dalam lembaga atau perusahaan. Kepemimpinan Islami atau *imamah* ialah skema yang terdapat dalam Al-Qur'an dan hadist, yang mengatur kehidupan seseorang dari pribadi hingga kelompok beberapa orang. Yang mana kepemimpinan Islami ialah sebuah tindakan berupa kemampuan dari dalam diri untuk memimpin dan mendorong tingkah laku orang lain, serta ada usaha kolaborasi sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist guna mencapai visi yang ditetapkan sebelumnya (Harahap, 2016). Kepemimpinan Islam ialah suatu fitrah bagi setiap manusia. Manusia diberi kepervayaan Allah untuk menjadi *khalifah* Allah (wakil Allah) di atas bumi. Demikian merupakan makna dari QS. Al-Baqarah ayat 30. Kemudian didalam Islam dijelaskan pemimpin yang baik setidaknya memiliki empat indikator yakni benar (*Siddiq*), dapat dipercaya (*Amanah*), menyampaikan (*Tabligh*), dan Cerdas (*Fathanah*).

Kepemimpinan islami sebagai faktor kinerja juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Aziz & Shofawati, 2015) menyatakan secara simultan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap organisasi dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan disuatu organisasi sehingga dapat memberikan output berupa kinerja yang optimal dan penelitian yang dilakukan (Paais & Pattiruhu, 2020) serta (Boxall et al., 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Beberapa fakta empiris diatas didukung dengan adanya fakta real yang ditemukan peneliti pada saat melaksanakan magang mandiri di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bojonegoro pada bulan september sampai dengan Oktober 2021. Keadaan lapangan yang ditemukan peneliti ialah bahwa arahan baik berupa perintah, *briefing* dan motivasi serta teguran yang merupakan sikap dari seroang pemimpin (*branch manager*) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disisi lain permasalahan yang ditimbulkan dari kepemimpinan yang tidak efisien dalam Bank Syariah Indonesia ialah bedanya perpektif karyawan dalam mencapai visi perusahaan sehingga berakibat pada timbulnya perselisihan antar sumber daya manusia didalam perusahaan. Hal ini tentunya akan menghambat tercapainya target perusahaan.

Selanjutnya, faktor yang menjadi fokus peneliti ialah kompensasi. Dalam *fiqh muamalah* dari bahasa Arab, kompensasi (imbalan) disebut dengan *tsawub*. Kata *tsawub* banyak didapat dalam Al-Qur'an, fokus ketika membahas tentang imbalan atau sesuatu yang akan didapat oleh seorang karyawan, baik didunia maupun diakhirat kelak dari hasil perbuatannya. Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2018), kompensasi merupakan imbalan jasa yang didapat karyawan dari organisasi sebab karyawan tersebut telah berkontribusi berupa tenaga, waktu, dan pikiran guna perusahaan dapat mencapai visi

yang sudah ditetapkan. Hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan juga diteliti oleh (Jufrizen, 2017) dengan hasil bahwa suatu kompensasi yang efisien ialah sesuatu yang dapat mengakibatkan kepuasan sumber daya manusia dari organisasi yang ada guna memperoleh dan merekrut sumber daya manusia yang memiliki sikap dan perilaku positif dalam bekerja secara produktif untuk mencapai visi organisasi. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan juga diteliti oleh (Dwianto et al., 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak sampai dengan 50 persen dan menurut (Hartati, 2020) menyatakan bahwa kompensasi menduduki salah satu pengaruh terpenting dalam output kinerja karyawan. Disisi lain sesuai pengamatan peneliti dilapangan adanya imbal hasil baik berupa material seperti bonus atau non material seperti pujian dan rekomendasi juga memengaruhi dari kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Husein Umar dalam (Dianita, 2018) beberapa indikator kompensasi ialah gaji/upah (*ujrah*), isentif, premi dan pengobatan serta asuransi.

Kemudian dalam penelitian ini memiliki tujuan yakni guna meneliti pengaruh kepemimpinan islami dan pemberian kompensasi terhadap suatu kinerja karyawan BSI cabang Bojonegoro serta menganalisis pengaruh secara bersamaan antara kepemimpinan islami dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI cabang Bojonegoro. Hal ini berdasarkan data sampai tahun 2020 kabupaten Bojonegoro mendapati penambahan kuantitas penduduk setiap tahunnya. Yang mana kuantitas penduduk pada tahun 2020 sebesar 1.344.038 orang dengan 95% memeluk agama Islam (Pemkab Bojonegoro, 2020) Dengan demikian penelitian ini berjudul “Pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Bojonegoro”.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif dengan memiliki tujuan guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro. Data penelitian ini berasal dari pengambilan data primer dan sekunder. Data primer didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro dan data sekunder didapat dari kajian literatur seperti artikel dan buku. Terfokus dalam pengumpulan data primer melalui penyebaran kuisisioner menggunakan teknik pengumpulan data dengan pola nilai skala linkert dan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu SPSS windows 25.0 dengan pendekatan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (Uji T dan Uji F) serta uji *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) guna meneliti korelasi antara kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada teknik analisis data regresi linear berganda persamaan tematik yang digunakan ialah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e \dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan (variabel dependent)
- a = Konstanta
- B<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari kepemimpinan islami
- B<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari kompensasi

$X_1$  = Kepemimpinan islami (variabel independent)

$X_2$  = Kompensasi (variabel independent)

E = error

Dalam penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang sama yakni karyawan bank syariah Indonesia kantor cabang Bojonegoro berjumlah 47 orang. Besaran sampel didapat dari jumlah seluruh karyawan BSI KC Bojonegoro. Selanjutnya, terkait dengan definisi operasional dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Aisyah (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Dalam Al-Qur'an terdapat surah Al-Kahfi ayat 7 tentang kinerja secara optimal dipekerjaan yang halal.	Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018) adalah sebagai berikut : a. Kualitas kerja b. b.Kuantitas kerja c. Keandalan kerja d. d. Sikap
Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )	R. Astuti dan Prayogi (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini tentunya berdasarkan Al-Qur'an dan hadist.	Menurut Al-Qur'an dan hadist 4 sifat seorang pemimpin, yaitu : 1. <i>Shidiq</i> (Benar) 2. <i>Amanah</i> (Dapat dipercaya) 3. <i>Tabligh</i> (Menyampaikan) 4. <i>Fathanah</i> (Cerdas)
Kompensasi ( $X_2$ )	Thaief,dkk (2015) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah bentuk apa pun pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari kerja karyawan.	Umar (2007) dalam (Dianita, 2018) beberapa indikator kompensasi adalah gaji, insentif, premi, asuransi, pengobatan

Sumber : Data primer yang diolah Penulis

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Didapatkan hasil pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada karyawan BSI KC Bojonegoro, telah memperoleh 47 responden sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian. Responden tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin, dan lama bekerja di Bank Syariah Indonesia. Karakteristik berdasarkan usia, hasil data pengolahan peneliti didapat bahwa rentang usia karyawan BSI KC Bojonegoro ialah 21 samapi dengan 47 tahun. Yang mana mayoritas diduduki oleh usia 26 – 30 tahun sebanyak 36,2%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, memiliki hasil responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang (57,4%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (42,6%). Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, pada tingkat SMA Sederajat sejumlah 10 orang (21,3%), tingkat Diploma (D3) sejumlah 7 orang (14,9%), tingkat Sarjana (S1/D4) sejumlah 27 orang (57,4%), dan tingkat S2 sejumlah 3 orang (6,4%). Karakteristik berdasarkan lama lekerja, responden dalam kelompok lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 19 orang (40,4%), kelompok lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 21 orang (44,7%), dan kelompok lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 7 orang (14,9%).

### Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas berguna untuk menguji setiap variabel dengan cara menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam skala linkert sebagai instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut: dengan tingkat kepercayaan = 90% ( $\alpha = 10\%$ ), derajat kebebasan ( $df = n - 2 = 47 - 2 = 45$ ), didapat  $r$  tabel = 0,2429. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka sebuah pernyataan dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Kode Variabel	R Hitung	>/<	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	>	0,2429	Valid
	0,592	>	0,2429	Valid
	0,400	>	0,2429	Valid
	0,497	>	0,2429	Valid
	0,474	>	0,2429	Valid
	0,505	>	0,2429	Valid
	0,653	>	0,2429	Valid
	0,495	>	0,2429	Valid
Kepemimpinan Islami (X1)	0,858	>	0,2429	Valid
	0,357	>	0,2429	Valid
	0,363	>	0,2429	Valid
	0,471	>	0,2429	Valid
	0,551	>	0,2429	Valid
	0,852	>	0,2429	Valid
	0,322	>	0,2429	Valid
	0,753	>	0,2429	Valid
Kompensasi (X2)	0,812	>	0,2429	Valid
	0,362	>	0,2429	Valid
	0,368	>	0,2429	Valid
	0,492	>	0,2429	Valid
	0,536	>	0,2429	Valid
	0,824	>	0,2429	Valid
	0,319	>	0,2429	Valid
	0,665	>	0,2429	Valid

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel penelitian. yang mana uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

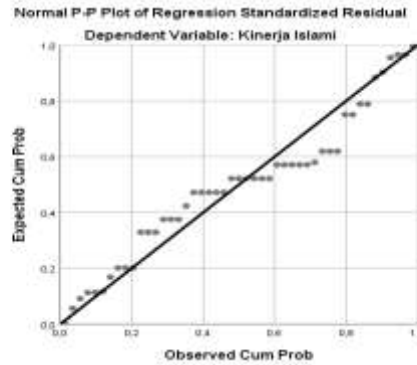
Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Kode Variabel	Concrach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,635	>0,60	Valid
2	Kepemimpinan Islami (X1)	0,687	>0,60	Valid
3	Kompensasi (X2)	0,629	>0,60	Valid

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

**Uji Asumsi Klasik  
Normalitas**

Gambar 1 : Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Hasil uji diatas dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa data diambil secara acak dari populasi normal.

**Multikolineritas**

Tabel 4 : Uji Multikolineritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,783	3,242		1,167	,249		
Kepemimpinan Islami	,620	,112	,609	5,518	,000	,514	1,947
Kompensasi	,303	,109	,307	2,782	,008	,514	1,947

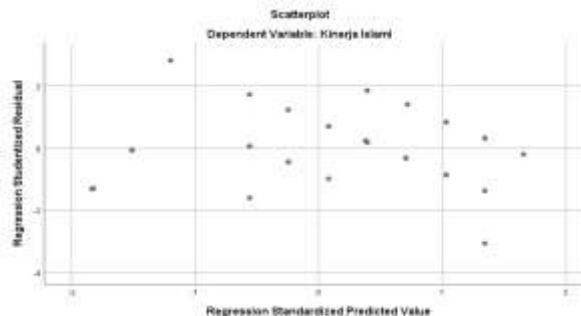
a. Dependent Variable: Kinerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Sesuai tabel *coefficients* diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen sebesar 0,514 nilai ini lebih besar dari 0,1. Dan VIF sebesar 1,947 nilai ini kurang dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data model regresi peneliti tidak terjadi masalah multikolineritas.

**Heteroskedasitas**

Gambar 2 : Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Hasil analisis ini ialah tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga dapat disimpulkan model regresi layak dipakai

**Autokorelasi**

Tabel 5 : Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 <sup>a</sup>	,725	,713	,611	2,059

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

b. Dependent Variable: Kinerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Hasil nilai du  $(1,6204) < durbin\ watson\ (2,059) < 4-du\ (4-1,6204=2,3796)$ . (sumber nilai du terlampir pada tabel dw). Dibuktikan dengan hasil tersebut memiliki kesimpulan tidak ada gejala autokorelasi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis dalam regresi linear berganda memiliki tujuan guna menguji korelasi dan pengaruh antara variabel kepemimpinan islami dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang diambil dalam penelitian. Hal ini untuk mendapat sebuah kesimpulan apakah hubungan bersifat negatif atau positif yang dihasilkan dari koefisien arah regresi. Berikut hasil perhitungan data primer melalui SPSS :

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,783	3,242		1,167	,249		
Kepemimpinan Islami	,620	,112	,609	5,518	,000	,514	1,947
Kompensasi	,303	,109	,307	2,782	,008	,514	1,947

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Bersumber dari hasil tersebut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,783 + 0,620 (X_1) + 0,303 (X_2) + 0,05 (e)$$

Hasil dari olah regresi linear berganda tersebut dapat di interpresikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,783 yang berarti apabila variabel independen yakni kepemimpinan islami dan kompensasi didapat sama (konstan) dengan nol (0) terhadap kinerja karyawan yakni variabel dependen adalah senilai 3,783
- Dalam koefisien regresi variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) sebesar 0,620 menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan islami terdapat pengaruh positif dengan variabel Y
- Dalam koefisien regresi kepemimpinan islami ( $X_2$ ) sebesar 0,303 menyatakan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dengan variabel Y.

Dalam uji pasial (uji T) memiliki manfaat guna menganalisis besaran pengaruh beberapa variabel independen yaitu kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap



kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara terpisah. Hasil perhitungan uji parsial (uji T) dapat diketahui dengan dua pendekatan dibawah ini:

Menurut Ghozali (2011) apabila nilai Sig. < 0,05 menyatakan bahwa variabel independent (X) secara sendiri-sendiri (parsial) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (Y). Kesimpulan yang didapat peneliti variabel X<sub>1</sub> (Sig. 0,000 < 0,05) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dan variabel X<sub>2</sub> (Sig. 0,008 < 0,05) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbandingan T Tabel dan Nilai T Hitung menurut Sujarweni (2014) menyatakan bahwa jika t Hitung > t Tabel sehingga variabel independet (X) secara mandiri atau parsial memiliki pengaruh kepada variabel dependent (Y). perhitungan t tabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai t tabel} &= a/2 : n-k-1 \text{ (df residual)} \\ &= 0,05/2 : 47-2-1 \\ &= 0,025 : 44 \\ &= 2,015 \end{aligned}$$

Keterangan :

- a = Tingkat signifikansi = 0,05
- n = Jumlah sampel penelitian
- k = Jumlah variabel independen

*df residual* = Derajat kebebasan nilai residual

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji T) dapat diambil kesimpulan bahwa hasil t hitung lebih besar daripada t tabel. Hal ini ditunjukkan pada tabel hasil uji t hitung dan t tabel yang dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh positif variabel independen (kepemimpinan islami dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Uji Simultan (F) digunakan guna menganalisis korelasi atau pengaruh variabel-variabel independen (kepemimpinan islami dan kompensasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji F Simultan Berdasarkan Nilai Signiifikasi menurut Ghozali (2011) apabila nilai Sig. < 0,05 memiliki arti bahwa variabel independent (X) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (Y). Dibawah ialah hasil dari perhitungan uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,322	2	21,661	58,037	,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,422	44	,373		
	Total	59,745	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Islami

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Dari data peneliti menunjukkan hasil sig. data sebesar 0,000 yang merupakan nilainya tidak melebihi dari 0,05. Akhirnya memiliki kesimpulan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent yakni kepemimpinan islami dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Uji F Simultan Berdasarkan Nilai F Tabel dan F Hitung menurut Sujarweni (2014) menyatakan jika nilai F hitung > F tabel sehingga variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh kepada variabel dependent. Berikut perhitungan F tabel :

$$\begin{aligned}
 &= \text{Nilai F tabel} = k : n-k \\
 &= 2 : 47-2 \\
 &= 2 : 45 \\
 &= 3,20 \text{ (Sumber : Tabel F)}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel independen

Dari data tersebut F hitung > F tabel, sehingga hasil yang didapat ialah secara bersama-sama (simultan) variabel independent atau variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependent atau variabel terikat.

*R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi bermanfaat untuk menganalisis nilai variabel independen (kepemimpinan islami dan kompensasi) kepada variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 8. Hasil pengujian Uji R Square

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 <sup>a</sup>	,725	,713	,611	2,059

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

b. Dependent Variable: Kinerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Tabel diatas menunjukkan besaran koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah 0,725. Hasil ini menyatakan sebesar 72,5% variabel kepemimpinan islami dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 27,5% nilai kinerja karyawan dipengaruhi dari beberapa faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian regresi linear berganda terkait dengan pengaruh kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bojonegoro. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,620 artinya setiap peningkatan kualitas kepemimpinan islami oleh seorang pemimpin sebanyak satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan satu unit atau nilai gerakan kinerja karyawan naik sebesar 62,0%. Berdasarkan uji hipotesis (Uji T) variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), yang mana ditunjukkan hasil uji hipotesis yakni variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) memperoleh hasil t hitung sebesar 5,518 dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05, tingkat kepercayaan 95%. Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015. Yang mana nilai t hitung > nilai t dengan besaran 5,518 > 2,015. Sehingga variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan Maulana dan Fahrullah (2018) memiliki hasil bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam. Disisi lain didukung pula oleh penelitian yang Sunanda (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian terdahulu ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah variabel kepemimpinan islami. Hal ini membuktikan sikap seorang pemimpin sebagai kemudi suatu organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi output dari sumber daya yakni karyawan didalamnya berupa kinerja yang baik. Peneliti juga menemukan sebuah realita yang terjadi dilapangan (BSI KC Bojonegoro) bahwa kepemimpinan islami akan berdampak untuk kinerja dari seorang karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya apel dan do'a pagi setiap hari serta meeting internal divisi setiap minggunya yang dipimpin oleh branch manager. Yang mana dalam setiap tambahannya beliau menyampaikan bahwa kerja adalah salah satu bentuk ibadah. Pertanggungjawaban didunia dari seorang banker ialah kepada pemimpin, nasabah dan investor. Selanjutnya pertanggungjawaban di akhirat ialah kejujuran dan menghindari kebatilan berupa transaksi berbasis riba.

Kemudian didalam Islam kepemimpinan Islami atau *imamah* ialah gambaran yang terdapat pada Al-Qur'an dan hadist, yang mencakup kehidupan seseorang dari individu hingga kelompok manusia. Yang mana kepemimpinan Islami adalah sebuah tindakan atau kekuatan orang lain guna mendorong dan mengkoordinir kegiatan orang lain, serta didalamnya ada usaha kerjasama berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis guna mencapai visi yang telah ditetapkan (Harahap, 2016). Yang mana seorang pemimpin yang bijak ialah pemimpin yang mempunyai setidaknya beberapafifat dalam melaksanakan kepemimpinannya yang bersumber pada Al-Qur'an dan tafsirnya, yakni *Siddiq* (Benar), *Amanah* (Dapat dipercaya), *Tabligh* (menyampaikan), dan *Fathanah* (Cerdas) Kemudian kepemimpinan islami juga diatur dalam QS. Shad ayat 26, sebagai berikut :

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِزْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيۡلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الدّٰيۡنَ يَصۡلُوۡنَ عَنْ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ۚ ٢٦

Artinya : "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."( QS. Shad ayat 26)

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Didapat dari penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat dideskripsikan bahwa hasil dari pengujian regresi linear berganda terkait dengan pengaruh kompensasi mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan di BSI KC Bojonegoro. Hal ini ditinjau berdasarkan besaran koefisien sebesar 0,303 artinya setiap peningkatan kompensasi dari perusahaan sebanyak satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan satu unit atau nilai gerakan kinerja karyawan naik sebesar 30,3%. Berdasarkan uji hipotesis (Uji T) variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y), yang mana ditunjukkan hasil uji hipotesis yakni variabel kompensasi ( $X_2$ ) memperoleh hasil t hitung sebesar 2,782 dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 tingkat kepercayaan 95%. Maka diperoleh nilai t tabel senilai 2,015. Yang mana nilai t hitung > nilai t dengan besaran  $2,782 > 2,015$ . Sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwianto et al. (2019) yang terfokus pada “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia” memberikan hasil pengaruh kompensasi kinerja pegawai sebesar 48,6%. Ditambah dengan analisis yang dilaksanakan oleh Sulaeman et al. (2021) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta” menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , nilai korelasi sebesar 0,729 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,1%.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan islami ialah kompensasi. Yang mana kompensasi (imbalan) karyawan ialah tindakan berupa pembayaran atau pemberian tunjangan yang akan diberikan kepada karyawan dan didapat dari hasil kontribusi karyawan. Gambaran kompensasi sendiri didapati dua jenis umum yaitu kompensasi berupa finansial dan kompensasi berupa non-finansial. Dari penelitian ini didapati inti analisis mengenai pengaruh kompensasi bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa imbalan atau kompensasi diperlukan guna menghasilkan semangat dari karyawan untuk berkontribusi yakni bekerja dengan baik dan sesuai *deadline*. Sehingga hal ini berakibat pada output berupa kinerja yang baik. Hasil dari pengamatan lapangan yang didapat peneliti ketika melakukan magang di BSI KC Bojonegoro dalam bentuk kompensasi finansial ialah adanya bonus tambahan bagi karyawan divisi marketing baik penghimpunan (*funding*) atau pembiayaan (*lending*) yang mampu mencapai target dari perusahaan. Disisi lain adanya kompensasi berupa non finansial berupa pelatihan skill yang dilakukan secara berkala, yang mana pelatihan ini didapat paling banyak oleh *frontliner* seperti *teller* dan *customer service*. Semua kompensasi yang diberikan tersebut tak lain digunakan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara baik (*positive*).

Selanjutnya Islam pun mengambil fokus terkait dengan kompensasi. Dalam *fiqh muamalah* kompensasi (imbalan) disebut dengan *tsawub*. Kata tersebut banyak dijumpai dalam Al-Qur'an, intinya ketika membahas tentang sesuatu yang akan diterima oleh seseorang, baik didunia atau diakhirat dari amal perbuatannya. Yang mana tertuang pula dalam QS. Al Zalzalah ayat 7 yakni :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya : “Barangsiapa yang melakukan kebaikan seberat *dzarrah*-pun niscaya dia akan melihat (imbalannya)”. (QS. Al Zalzalah ayat 7)

Dapat dipahami bahwa kebaikan berupa kontribusi karyawan pada perusahaan menjadi keharusan adanya imbalan. Sehingga yang diharapkan dari adanya kompensasi ialah dapat mendorong dan menumbuhkan semangat kerja sumber daya manusia didalam perusahaan sehingga dapat memberikan output berupa kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Menurut Husein Umar dalam (Dianita, 2018) beberapa indikator kompensasi yakni Gaji atau upah (ujrah), isentif, pengobatan serta asuransi. Semua indikator ini berguna untuk mendorong terciptanya personal berkualitas (berkinerja

baik) dan suasana kompetitif dalam organisasi atau perusahaan. (Werther dan Davis dalam Hazmanan, 2017)

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan SPSS memberikan hasil secara bersama-sama (simultan) variabel  $X_1$  yakni kepemimpinan islami dan variabel  $X_2$  yakni kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel  $Y$  yakni kinerja karyawan. Hal ini ditinjau dari hasil uji simultan (Uji  $F$ ), berdasarkan nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,000 yang merupakan nilai kurang dari 0,05. Yang mana data ini mempunyai maksud bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependent. Selanjutnya uji simultan ( $F$ ) berdasarkan nilai  $F$  Hitung dan  $F$  Tabel, didapat hasil  $F$  tabel bernilai 3,20 dan  $F$  hitung bernilai 58,037. Sehingga didapat kesimpulan dari data tersebut  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, sehingga hasil yang didapat ialah secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Disisi lain berdasarkan tabel diatas didapat nilai  $R$  square ( $R^2$ ) adalah 0,725. Hasil ini menyatakan sebesar 72,5% variabel kepemimpinan islami dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 27,5% nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kepemimpinan islami dan kompensasi yang menjadi variabel independen dan kinerja karyawan yang merupakan variabel dependent dalam penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariyanti (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan di KSPPS MADE Demak)” yang mana memiliki kesimpulan bahwa variabel independen secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Namun, dalam penelitian ini pengaruh yang diberikan ketiga variabel independen besarnya tidak lebih dari 50 persen.

Dalam penelitian ini dua hal yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah kepemimpinan islami dan kompensasi. Keduanya mempengaruhi sebesar 72,5 persen. Hal ini membuktikan urgensi dari adanya pengaruh yang diberikan dari seorang pemimpin dengan pengaplikasian kepemimpinan islami dengan meneladani sifat rosulullah SAW yakni *sidiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fatanah*. Yang mana hal ini memiliki dampak berupa kesadaran bekerja dengan adanya pertanggungjawaban dunia dan akhirat. Disisi lain adanya imbalan yang diterima karyawan berupa kompensasi sangat dibutuhkan karyawan baik finansial maupun non finansial guna meningkatkan kinerja mereka.

Adapun teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan islami yakni konsep yang terdapat di Al-Qur'an dan hadist, yang mana termasuk kehidupan manusia dari dalam diri (individu) hingga kelompok manusia. Yang mana kepemimpinan Islami merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang muslim guna memanager dan mengkoordinir perilaku dan kerja orang lain, serta didalamnya terdapat kerjasama yang merujuk Al-Qur'an dan Hadis guna mencapai visi yang telah ditetapkan sebelumnya (Harahap, 2016). Yang mana sangat bermanfaat dan memiliki dampak dalam pelaksanaan kegiatan organisasi terutama dalam hal masalah kinerja. Hal ini disebabkan oleh tindakan seorang pemimpin merupakan sebuah bentuk pencegahan guna mengakomodir kinerja karyawan yang tidak optimal, sehingga dengan adanya seorang pemimpin membuat kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik (Rahman et al., 2019).

Kemudian teori tentang kompensasi dipaparkan oleh Nawiyah,dkk dalam Febrianti (2020) kompensasi ialah suatu fungsi *human resource development* (HRD) yang memiliki korelasi dengan setiap jenis kompensasi yang didapat oleh seseorang sebagai imbalan atas kontribusi yang dipersembahkan untuk perusahaan. Yang mana bertujuan guna mengoptimalkan output berupa kinerja setiap individu.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil diatas menunjukkan telah dilaksanakan penelitian hingga didapat sebuah kesimpulan terkait dengan pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bojonegoro ialah secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan islami dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan islami dari seorang pemimpin dan kompensasi sebagai ganjaran yang didapat karyawan atas kerjanya memiliki dampak besar terhadap kinerja dari suatu karyawan. Kepemimpinan islami dan peningkatan kesejahteraan karyawan melalui adanya kompensasi untuk karyawan telah berkontribusi kepada perusahaan di karenakan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya untuk lebih memperluas fokus penelitian yang digunakan. Hal ini guna memperbanyak kuantitas populasi dan sampel guna menyediakan hasil analisis yang lebih baik.

#### REFERENSI

- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Alhusain, A. S. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam Mendorong Perekonomian Nasional. *Info Singkat: Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13(3), 19–24.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Anjani | Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/2191/pdf>
- Arifudin, O. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Astawa, I. G. P. B., Julianto, I. P., & Dewi, L. G. K. (2020). Penilaian Kinerja Koperasi Unit Desa (Kud) Penebel Tabanan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Monex : Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 9(1), 18–29.
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(6), 399. <https://doi.org/10.20473/vol1iss20146pp399-415>
- Boxall, P., Purcell, J., Wright, P. M., 강용묵, Kalsoom, Z., Ali Khan, M., & Sohaib Zubair, S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance. *Industrail Engineering Letters*, 8(3), 1–17.
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and*

- Business*, 9(2), 75-83. <https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk.* 3(2).
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137. <https://doi.org/10.22373/jim.v17i1.7911>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian ( JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Risal, T. (2019). Peningkatan peran perbankan syariah dengan menggerakkan sektor riil dalam pembangunan. *Accumulated*, 1(1), 36–47. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/581/794>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>