

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BPRS FAJAR  
SEJAHTERA BALI**

*(The Influence Of Compensation, Training, And Leadership On Work  
Productivity Of BPRS Fajar Sejahtera Bali Employees)*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi Sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi dari Program Studi Ekonomi Islam



Bismillah Ace Munagrasah  
4 Maret 2025  
  
Anom Garbo, ME \*

Oleh:

**YULIANA PRATIWI**

**18423102**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

**JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2025**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuliana Pratiwi  
NIM : 18423102  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 4 Maret 2025

  
Yuliana Pratiwi



FAKULTAS  
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kalurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 896444 ext. 4511  
F. (0274) 896463  
E. fia@uii.ac.id  
W. fia.uii.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah diujikan dalam Sidang Skripsi Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 22 April 2025  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali  
Disusun oleh : YULIANA PRATIWI  
Nomor Mahasiswa : 18423102

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Pembimbing : Anom Garbo, SEI, ME  
Penguji I : Dr. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec.  
Penguji II : Sofwan Hadikusuma, Lc, ME

Yogyakarta, 22 April 2025



*Dr. Drs. Asmuni, MA*  
Dr. Drs. Asmuni, MA

## NOTA DINAS

NOTA DINAS

Yogyakarta  $\frac{4 \text{ Maret } 2025 \text{ M}}{4 \text{ Rajab } 1446 \text{ H}}$

Hal : Skripsi  
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Indonesia  
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

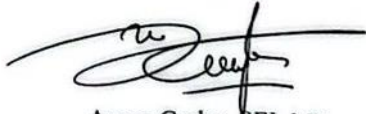
Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 1634/Dek/60/DAATI/FIAI/XII/2024 pada tanggal 18 Desember 2024 M, 18 Rajab 1445 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Yuliana Pratiwi  
NIM : 18423102  
Jurusan : Jurusan Studi Islam  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Tahun Akademik : 2024/2025  
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Pelatihan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami menetapkan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Waassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 4 Maret 2025  
Dosen Pembimbing



Anom Garbo, SEI, ME

## REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi

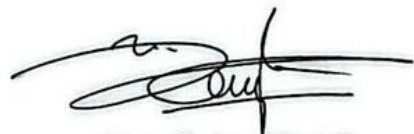
Nama Mahasiswa : Yuliana Pratiwi

NIM : 18423102

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Pelatihan, dan Kepemimpinan terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini serta dilakukannya perbaikan maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 4 Maret 2025



Anom Garbo, SEI, ME

## **MOTTO**

"Hidup adalah rangkaian dari pilihan yang kita buat, dan setiap pilihan membawa kita pada pelajaran yang lebih dalam. Ketika kita berhenti untuk menghargai perjalanan, kita belajar bahwa kedamaian tidak ditemukan dalam kesempurnaan, tetapi dalam kemampuan untuk menerima setiap langkah dengan hati terbuka."

"Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada tubuh dan rupa kalian, tetapi Dia melihat kepada hati dan amal perbuatan kalian."

(HR. Muslim)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BPRS FAJAR SEJAHTERA BALI**

Yuliana Pratiwi

18423102

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi suatu kebutuhan strategis. Dalam penelitian ini, kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan dijadikan sebagai variabel independen, sementara produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi logistik ordinal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik. Selain itu, kemungkinan adanya faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan perusahaan juga berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi, efektivitas pelatihan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya berfokus pada tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan

metode penelitian kualitatif dapat menjadi alternatif untuk menggali lebih dalam perspektif karyawan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

**Kata kunci: Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING, AND  
LEADERSHIP ON WORK PRODUCTIVITY FAJAR SEJAHTERA BALI  
EMPLOYEES**

Yuliana Pratiwi

18423102

This study aims to analyze the influence of compensation, training, and leadership on employee productivity at PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Employee productivity is a crucial aspect of a company's success, making it essential to understand the factors that influence it. In this study, compensation, training, and leadership are considered independent variables, while employee productivity serves as the dependent variable. This research employs a quantitative method using a survey approach and ordinal logistic regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali and analyzed to determine the relationship between the research variables. The results indicate that, both partially and simultaneously, compensation, training, and leadership do not have a significant impact on employee productivity. This finding suggests that other factors play a more dominant role in influencing employee productivity, such as work environment, organizational culture, or intrinsic motivation. Additionally, external factors such as economic conditions and company policies may also contribute to employee productivity. Therefore, the company needs to reassess its compensation system, training effectiveness, and leadership approach to better align with employee needs. This study has certain limitations, as it focuses solely on three main variables without considering other factors that may have a greater influence on employee productivity. Future research is recommended to include variables such as job satisfaction, organizational culture, and employee well-being to gain a more comprehensive understanding. Furthermore, qualitative research methods could be an alternative approach to gaining deeper insights into employees' perspectives regarding factors affecting their performance

***Keywords: Compensation, Training, Leadership, Employee Productivity, PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.***

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### KEPUTUSAN BERSAMA

#### MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

#### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el

م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...َ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَّ...َ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ...يَ...َ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ...يَ...َ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...َ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā

- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

#### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup  
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati  
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

#### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

## F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

## G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u

- إِنَّ inna

## H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ      Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/  
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا      Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ      Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/  
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ      Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ                      Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا                      Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

## **J. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang berjudul "*Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Meningkatkan Penjualan Produk Home Industry Mebel Pada CV. Setya Guna Kusen.*" Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam di Program Studi Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, sosok teladan bagi setiap insan beriman. Begitu pula, segala upaya dalam menyelesaikan skripsi ini didedikasikan sebagai bagian dari proses meneladani beliau. *Allahumma sholli 'ala Sayyidina Muhammad, wa 'ala ali Sayyidina Muhammad.*

Perjalanan dalam menyelesaikan karya ini penuh dengan tantangan dan rintangan yang harus dilalui. Namun, pencapaian ini bukan hanya hasil dari usaha pribadi, melainkan juga berkat dukungan banyak pihak yang telah memberikan doa, motivasi, serta bantuan dalam berbagai bentuk. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, M.A., beserta jajarannya selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Studi Islam.

4. Bapak Rheyza Virgiawan, Lc., M.E., selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Anom Garbo, S.E.I., M.E., sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi, yang dengan penuh kesabaran dan dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan berharga kepada penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini. ini juga, proses Tugas Akhir sebagai mahasiswa di Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.
6. Segenap dosen dan staf Program Studi Ekonomi Islam yang telah membekali penulis dengan ilmu yang bermanfaat serta memberikan pelayanan dan dukungan selama menjalani perkuliahan di Prodi Ekonomi Islam.
7. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan penuh, cinta, kasih sayang, doa, motivasi, serta semangat yang tak pernah surut dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tugas Akhir ini.
8. Kerabat terdekat yang telah memberikan dukungan moral, doa, dan semangat selama proses penyusunan karya ini. Kehadiran dan perhatian kalian memberikan kekuatan tersendiri di setiap langkah yang saya ambil yaitu, Wirdatama Sasmita, Jihan Ananda Fahira, Wandy Dwi Sptiannur, dan Alif Fatur Ramadhan.
9. Teman-teman seperjuangan sekaligus keluarga penulis di Yogyakarta yang selalu mendampingi dan membantu dalam proses penulisan, yaitu Abby Sania Putri, Amalia Irlanda Rossa, Royhan Hasibuan, Nurraqli, dan lain-lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Rekan kerja sekaligus kakak yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan semangat yang begitu berarti selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan tulus menyampaikan permohonan maaf kepada semua pihak atas segala kekhilafan dan kesalahan yang mungkin terjadi selama proses penyusunan karya ini. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa masih

banyak kekurangan dalam penulisan ini, baik yang disadari maupun yang tidak disengaja. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai setiap kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga Laporan Tugas Akhir Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan yang berguna bagi pembaca serta menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ekonomi Islam.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis

Yuliana Pratiwi

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
NOTA DINAS.....	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING.....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xix
DAFTAR ISI .....	xxii
DAFTAR TABEL .....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	25
A. Latar Belakang .....	25
B. Pertanyaan Penelitian.....	1
C. Tujuan Penelitian.....	1
D. Manfaat Penelitian .....	2
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	3
A. Telaah Pustaka .....	3
B. Landasan Teori .....	11
1. Bank Syariah .....	11
Sumber: Diolah dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia terkait pendirian, operasional, serta tata kelola Bank Umum Syariah dan BPRS (OJK & BI, n.d.). .....	14
2. Kinerja Karyawan.....	14
3. Kompensasi .....	19
4. Pelatihan .....	21
5. Kepemimpinan .....	23
C. Kerangka Pikir Konseptual .....	29
D. Hipotesis .....	33
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN .....	34
A. Desain Penelitian.....	34

B.	Lokasi Penelitian.....	34
C.	Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	34
D.	Subjek dan Objek Penelitian .....	34
E.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
F.	Sumber Data .....	35
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
H.	Defenisi Konseptual Variabel .....	36
I.	Instrumen Penelitian .....	36
J.	Teknik Analisis Data.....	37
K.	Sistematika Penulisan.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		43
A.	Hasil .....	43
1.	Gambaran Umum PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali .....	43
2.	Deskripsi Responden Penelitian .....	51
3.	Analisis Deskriptif Variabel.....	55
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
5.	Uji Regresi Logistik Ordinal.....	66
B.	Pembahasan.....	75
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	76
2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	77
3.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	78
4.	Pengaruh Simultan Kompensasi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	79
5.	Implikasi Hasil Penelitian.....	79
BAB V.....		81
KESIMPULAN.....		81
DAFTAR PUSTAKA .....		83
LAMPIRAN .....		89

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	5
Tabel 2. 2 Perbedaan BUS dan BPRS.....	12
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4. 4 Data Status Pekerjaan Responden .....	53
Tabel 4. 5 Data Masa Kerja Responden.....	54
Tabel 4. 6 Data Status Pernikahan Responden.....	55
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel X dan Y .....	56
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	57
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	59
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan .....	60
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel X1 .....	63
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel X2 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel X3 .....	64
Tabel 4. 15 Uji Validitas Variabel Y .....	64
Tabel 4. 16 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y .....	65
Tabel 4. 17 Case Processing Summary pada Analisis Regresi Logistik Ordinal ..	67
Tabel 4. 18 Model Fitting Information Analisis Regresi Logistik Ordinal .....	68
Tabel 4. 19 Uji Goodness-of-Fit Analisis Regresi Logistik Ordinal .....	68
Tabel 4. 20 Pseudo R-Square Analisis Regresi Logistik Ordinal .....	69
Tabel 4. 21 Parameter Estimaties Regresi Logistik Ordinal.....	70
Tabel 4. 22 Hasil Uji Parallel Lines .....	71

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sistem syariah semakin ramai beroperasi termasuk pada lembaga keuangan pada saat ini. Keadaan ini dapat dilihat dari penggunaan kata "syariah" dalam lembaga keuangan. Bank merupakan lembaga yang berperan utama dalam menghimpun dana dari masyarakat (funding) dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman (lending), serta menyediakan berbagai layanan keuangan lainnya. Bank adalah suatu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian, yang berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit atau produk lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Pasal 1 Ayat 2, bank didefinisikan sebagai badan usaha yang melakukan penghimpunan dana dan penyalurannya kepada masyarakat untuk mendorong perbaikan kualitas hidup. Selain itu, menurut Darmawati, bank merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan memberikan kredit kepada masyarakat untuk berbagai kepentingan ekonomi (Marsya Surinabila et al., 2023). Kegiatan utama bank mencakup penghimpunan dana, penyaluran dana, serta penyediaan berbagai layanan perbankan. Penghimpunan dan penyaluran dana merupakan aktivitas inti dalam dunia perbankan, sedangkan layanan perbankan lainnya berfungsi sebagai pendukung.

Penghimpunan dana dilakukan dengan mengumpulkan dana dari masyarakat melalui berbagai produk seperti deposito, giro, dan tabungan. Sementara itu, penyaluran dana berarti mendistribusikan kembali dana yang telah dikumpulkan dalam bentuk pinjaman (kredit) kepada masyarakat, sesuai dengan prinsip perbankan. Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara dan penyedia layanan keuangan yang beroperasi dengan prinsip-prinsip Islam. Bank ini tidak menggunakan sistem bunga (riba), menghindari praktik spekulasi yang tidak produktif seperti perjudian (maysir), serta menghindari ketidakjelasan atau ketidakpastian (gharar). Selain itu, Bank Syariah juga menerapkan prinsip keadilan dan hanya membiayai usaha yang sesuai dengan hukum Islam (halal) (Ely Eka Saputri et al., 2024).

Perbankan syariah terbagi menjadi tiga jenis, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS). BPRS adalah bank yang beroperasi dengan prinsip syariah, tetapi tidak menyediakan layanan transaksi pembayaran. Dalam sistem perbankan, Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) memiliki fungsi yang setara dengan Bank Pembangunan Rakyat (BPR) konvensional, namun beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah. Dari segi legalitas, BPRS dapat berbentuk Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Daerah, atau koperasi, yang masing-masing memiliki struktur dan tata kelola yang berbeda (Ely Eka Saputri et al., 2024). Berlandaskan dari kebutuhan masyarakat terhadap pelaksanaan sistem operasi perbankan berdasarkan prinsip syariah maka pada tahun 1992 telah hadir dari semangat masyarakat di Bali untuk mendirikan Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS) Fajar Sejahtera Bali dengan menjalankan prinsip syariah dalam mencegah banyaknya rentenir yang masih menggunakan prinsip riba. Pada dasarnya hal ini sangat dilarang oleh semua pemeluk agama. Karena riba adalah hal yang harus dimusuhi dan dilawan. BPRS mempunyai tujuan untuk melaksanakan usaha dengan sistem bagi hasil, baik kreditur ataupun debiturnya, Mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, serta menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan bagi individu maupun pelaku usaha. PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali resmi didirikan pada tahun 1992 sebagai bank syariah. Sejak saat itu, perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki integritas, keterampilan, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya di bidang perbankan.

Kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi memiliki dampak besar terhadap sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan atau mengalami kegagalan dalam meraih kinerja yang diinginkan. Karyawan merupakan aset penting yang berperan dalam membantu instansi mencapai tujuannya. Namun, selain tujuan yang dimiliki oleh instansi, karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia juga memiliki tujuan pribadi yang harus tercapai. Sehingga, diperlukan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan saling menguntungkan, dalam mencapai hal tersebut, ada pekerjaan yang harus dilakukan. Hal yang ingin dipenuhi dari suatu pekerjaan pun beragam, dari untuk memenuhi kebutuhan hidup, mencari aktifitas, mendapatkan uang, hal ini bergantung pada individu dari sumber daya manusia itu sendiri

Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kinerja karyawan, karena keduanya memiliki hubungan sebab-akibat. Produktivitas organisasi sangat berkaitan dengan bagaimana manajemen sumber daya manusia dijalankan. Jika karyawan dikelola dengan baik melalui analisis pekerjaan, proses rekrutmen, pelatihan, serta pemberian insentif seperti kompensasi, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dengan kata lain, kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya (Saputra, 2024).

Kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kinerja, serta memotivasi karyawan karena hal ini adalah unsur penting pada proses manajemen sumber daya manusia. Nilai kompensasi yang disediakan oleh perusahaan atau instansi akan memberikan cerminan pada kinerja karyawan. Karena salah satu fungsi dari kompensasi adalah faktor motivasi untuk agar lebih berkualitas dan diharapkan pekerjaan yang dijalankan akan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki keterkaitan dan dampak positif terhadap kinerja mereka (Saputra, 2024).

Menurut Hafiza dan rekan-rekannya, penghargaan merupakan norma timbal balik yang menekankan pada kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan serta memberikan apresiasi atas usaha yang telah mereka lakukan. Penghargaan tersebut dapat berbentuk penghargaan intrinsik, seperti semangat, energi, antusiasme, dan rasa kemandirian, maupun penghargaan ekstrinsik, seperti gaji, hubungan kerja yang baik, keamanan, dan layanan kesehatan. Diharapkan dengan adanya penghargaan ini, karyawan mampu meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi dan pekerjaan. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kemampuan individu juga dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Penghargaan yang diterima karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan tingkat produktivitas mereka. Motivasi sendiri merupakan proses psikologis yang mendorong perilaku individu menuju pencapaian tujuan atau perilaku yang berorientasi pada target. Oleh sebab itu, pemberian motivasi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Sari et al., 2022).

Menurut Sondang (2002), pegawai yang memiliki motivasi intrinsik umumnya

menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, serta tanpa memerlukan pengawasan yang ketat. Sementara itu, pegawai yang lebih terdorong oleh motivasi ekstrinsik cenderung fokus pada apa yang bisa mereka peroleh dari organisasi, sehingga kinerjanya diarahkan untuk mencapai keuntungan pribadi. Faktor-faktor motivasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan mencakup prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan dan perkembangan. Sedangkan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (higiene) meliputi kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan. Motivasi ini berperan dalam membangkitkan kebutuhan, menumbuhkan keinginan, mendorong tindakan, dan menghasilkan keputusan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus tujuan pribadi karyawan (Endrianto, 2023).

Peranan dari sumber daya manusia sangat berpengaruh jika dihubungkan oleh perkembangan global yang semakin kompetitif dalam persaingannya. Memperhatikan perkembangan terhadap SDM adalah investasi yang sangat penting yang harus ditangani dengan efektif. Suatu organisasi harus mempunyai intensitas yang kuat untuk menghadapi para pesaing. SDM memiliki peran utama serta kunci pokok pada kegiatan-kegiatan perusahaan yang harus diperhatikan kebutuhannya. Diperlukan program dan metode yang selektif yang sesuai dengan kebutuhan serta tantangan dari organisasi untuk saat ini maupun kedepannya. Untuk menghindari ketimpangan kemampuan terhadap karyawan dengan yang dibutuhkan organisasi dan menciptakan produktivitas kinerja karyawan yang kompeten serta mampu bersaing terhadap pesaing, organisasi perlu menjembatani dengan pengembangan berupa pelatihan. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan mengembangkan seluruh potensinya, baik dalam keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dapat diandalkan.

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memperbaiki kualitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab sesuai jabatan atau fungsi tertentu di dalam suatu divisi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan

performa karyawan dalam peran atau tugas yang sedang dijalankan. Sementara itu, pengembangan merujuk pada proses mempersiapkan karyawan agar mampu mempelajari atau menguasai hal-hal baru, seiring dengan persiapan untuk menerima tugas atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan (S. Wijaya, 2023). Bagi karyawan pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan serta sikap agar karyawan memiliki kemampuan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik yang sesuai pada standarnya.

Persaingan yang semakin kompetitif terhadap sumber daya manusia yang berkualitas adalah faktor penting dalam melaksanakan usaha BPRS. Bukan hanya memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas terkait perbankan, namun juga harus mengetahui implementasi prinsip pada perbankan syariah, serta berkomitmen dalam penerapannya secara konsisten. Maka dari itu perlunya ikatan kerjasama antara karyawan dan pemimpin dengan harmonis meskipun memiliki karakter dan pemikiran yang berbeda-beda. Namun dengan perbedaan dan keanekaragaman ini terletak pentingnya peran dari seorang pemimpin. Pemimpin dituntut untuk dapat mengembangkan serta mengarahkan kinerja karyawan, pemimpin juga dituntut untuk dapat memberi pengaruh terhadap moral serta kepuasan kerja, meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, dan memberikan rasa aman. Oleh karena itu dalam ruang lingkup perusahaan atau instansi perasaan puas terhadap karyawan ini dapat diciptakan yaitu dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mampu menimbulkan perasaan positif antara karyawan dengan pemimpin dan karyawan dengan karyawan.

Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, di mana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perlu mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan organisasi dan perusahaan. Pemimpin dituntut untuk mengoptimalkan kemampuan serta kecerdasannya dengan memanfaatkan potensi dan kondisi lingkungan yang tersedia demi kemajuan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya (Di et al., 2022). Kepemimpinan dalam konteks ini memiliki tiga peran utama di setiap tingkat organisasi: peran antar pribadi (sebagai simbol, pemimpin, dan penghubung), peran sumber informasi (sebagai pengamat, penyebar informasi, dan juru bicara), serta peran pengambil

keputusan (sebagai wirausaha, pengendali gangguan, pengelola sumber daya, dan perunding). Pemimpin bertanggung jawab terhadap bawahannya, menyelesaikan konflik, membangun hubungan dengan organisasi lain, dan mengelola informasi terkait karyawan dan pihak eksternal (Hariyanti et al., 2023). Dalam islam kepemimpinan juga identik dengan kata khalifah (penguasa) setelah wafatnya Rasulullah SAW.

Penelitian ini meneliti empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kepemimpinan (X3), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Pemilihan objek penelitian di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali didasarkan pada fakta bahwa bank ini merupakan satu-satunya BPRS di Bali yang telah berdiri cukup lama. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan efektivitas pemberian kompensasi, sistem pelatihan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengkaji apakah sistem yang dijalankan perusahaan sudah berjalan secara optimal atau masih memerlukan perbaikan dengan mengadakan penelitian berjudul, **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BPRS FAJAR SEJAHTERA BALI**

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Melihat latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Fokus utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?
4. Menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali?

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Pembangunan Rakyat Syariah.

### 2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis, penelitian ini menjadi proses pembelajaran dalam menganalisis bagaimana kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

b. Untuk peneliti lainnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

#### **A. Telaah Pustaka**

Setelah melakukan pencarian literatur, penulis menemukan berbagai referensi dari jurnal, buku, dan sumber lainnya yang relevan. Berikut ini adalah daftar referensi yang digunakan dalam penelitian ini:

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nur Aida dengan judul (*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*) pada PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan) bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dengan jenis penelitian eksplanatori karena bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Menurut Bungin (2001:51), penelitian eksplanatori dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya guna memahami pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Delfi Ramadhany dengan judul (*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*) bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di Instalasi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan regresi linier untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 83 karyawan yang dipilih secara acak (random sampling). Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linier melalui program SPSS versi 22.0.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Edy Jumady dengan judul (*Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah di Makassar*) bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di perbankan syariah Makassar. Data

penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner menggunakan teknik *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dengan dukungan teori untuk membuktikan hipotesis serta menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.

Jurnal penelitian internasional yang dilakukan oleh Amena Sibghatullah dan Muhammad Raza dengan judul (*The Impact of Strategic Leadership on Competitive Advantage: The Mediating Role of Ambidexterity and Information System: Evidence from Islamic Banks in Jordan*) bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan strategis terhadap keunggulan kompetitif bank syariah di Yordania. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran mediasi ambidexterity organisasi dan sistem informasi dalam hubungan antara kepemimpinan strategis dan keunggulan kompetitif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif melalui kuisisioner yang diberikan kepada karyawan bank syariah dengan teknik *simple random sampling*, di mana sekitar 450 kuisisioner dikirimkan melalui kunjungan langsung. Analisis data dilakukan menggunakan AMOS untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin dengan judul (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT. GM)*) bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Global Media). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan permasalahan yang ada, kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian deskriptif berfokus pada berbagai masalah dalam masyarakat, termasuk hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan dampak dari suatu fenomena.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Elisa Wijaya, Amrin Fauzi, dan Fajrilah dengan judul (*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan*) bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di rumah

sakit tersebut. Penelitian ini juga mengidentifikasi data berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia karyawan, serta sistem kompensasi dan kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian kuantitatif sendiri fokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel-variabel penelitian menggunakan angka dan menganalisis data melalui prosedur statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deduktif dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimen, atau empiris. Penelitian ini berusaha untuk memecah dan membatasi fenomena sehingga menjadi terukur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pengukuran standar atau skala pengukuran data. Dengan demikian, penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah penelitian yang mengumpulkan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu (Berlianti et al., 2024).

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Vivi Herlina dengan judul (Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier untuk menghitung seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis linier digunakan untuk mengolah data dan mendapatkan hasil yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Sri Wahyuningsih, 2019, Pengaruh Pelatihan Dalam	Jurnal, Jurnal Warta Edisi, 60, 91-96, PDAM Tirta Umbu Kabupaten	Menggunakan metode pengumpulan data menggunakan sampel jenuh	Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear, sedangkan penelitian

	Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Nias		peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik ordinal. Fokus penelitian jurnal ini hanya meneliti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian peneliti meneliti pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian jurnal ini meneliti PDAM Tirta Umbu, sementara penelitian peneliti di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali
2	Nur Aida, 2018, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 59-73, PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.	Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear, sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik ordinal. Jurnal ini meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap

				produktivitas kerja, sementara penelitian peneliti meneliti kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian juga berbeda.
3	Delfi Ramadhany, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal, Majalah Ilmu Unikom, 16, 105-108, Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda	Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Teknik analisa debfab regresi linier.	Menggunakan regresi linear, sedangkan penelitian peneliti regresi logistik ordinal. Objek Perusahaan dalam jurnal ini berbeda dengan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Meneliti kepemimpinan saja, sedangkan penelitian peneliti meneliti kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan. Subjek Karyawan dalam jurnal ini berbeda dengan responden penelitian peneliti.
4	Edy Jumady, 2018, Peran Moderasi Disiplin Kerja	Jurnal, Majalah Ilmu Unikom, 2, 185_188,	Peneliti menggunakan metode kuantitatif,	Menggunakan regresi linear, sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi logistik

	<p>Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah di Makassar</p>	<p>Perbankan Syariah di Makassar</p>	<p>berjenis asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak berstrata/berkelompok.</p>	<p>ordinal. Meneliti kepemimpinan dengan variabel moderasi disiplin kerja, sedangkan penelitian peneliti meneliti kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan tanpa variabel moderasi.</p> <p>Objek Perbankan syariah di Makassar, sedangkan penelitian peneliti di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.</p> <p>Subjek Karyawan dalam jurnal ini berbeda dengan responden penelitian peneliti.</p>
5	<p>Amena Sibghatullah, Muhammad Raza 2020, The Impact of Strategic Leadership on Competitive Advantage: The Mediating</p>	<p>Jurnal Internasional, IJIS: International Journal of Informatics and Information Systems, 3, 67-80, Bank</p>	<p>Peneliti menggunakan Teknik analisis kuantitatif. Mengumpulkan data dengan kuisisioner dengan simple random sampling.</p>	<p>Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis struktural equation modeling (SEM), sedangkan penelitian kamu menggunakan regresi logistik ordinal. Meneliti kepemimpinan strategis dan keunggulan bersaing dengan variabel mediasi.</p> <p>Objek dan Subjek berbeda.</p>

	<p>Role of Ambidexterity and Information System: Evidence from Islamic Banks in Jordan</p>	<p>Islam di Yordania</p>		
6	<p>Opan Arifudin, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (PT.GM)</p>	<p>Jurnal, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi), 3, 184-190, PT.Global Media</p>	<p>Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.</p>	<p>Menggunakan regresi linear, sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi logistik ordinal. Meneliti kompensasi saja, sedangkan penelitian peneliti meneliti kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan. Objek dan subjeek berbeda.</p>
7	<p>Elisa Wijaya, Amrin Fauzi, Fajrilah, 2020, Pengaruh Kompensasi dan</p>	<p>Jurnal, Journal Of Business and Economics Research (JBE), 1, 17-</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal,</p>	<p>Menggunakan regresi linear, sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi logistik ordinal. Meneliti kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan penelitian</p>

	Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan	24, Rumah Sakit Umum Materna Medan	serta hasil wawancara dengan pimpinan serta karyawan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel.	peneliti meneliti kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan. Subjek dan objek berbeda.
8	Vivi Herlina, 2020, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal, Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), 3, 46-55, PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro	Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan analisa data yang digunakan regresi linier berganda.	Menggunakan metode survei dan analisis kuantitatif sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi logistik ordinal. Objek dan subjek berbeda.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal (Aida, 2018; Arifudin, 2019; Herlina, 2020; Jumady, 2018; Ramadhany, 2018; Sibghatullah & Raza, 2020; Wahyuningsih, 2019; Wijaya et al., 2020).

Berdasarkan tabel perbandingan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul *"Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Fajar Sejahtera Bali"*. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh untuk pengambilan sampel. Analisis data dilakukan dengan regresi logistik ordinal. Data dikumpulkan

melalui kuisioner dengan pertanyaan tertutup yang sudah disiapkan oleh peneliti, serta wawancara. Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen, yaitu kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan, serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Bank Syariah**

#### **a. Bank Umum Syariah**

Bank Umum Syariah (BUS) adalah lembaga perbankan yang menyediakan layanan dalam bidang transaksi pembayaran dengan prinsip-prinsip syariah. Bank umum, selain menjalankan kegiatan usaha secara konvensional, juga dapat melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah dengan terlebih dahulu mendirikan Unit Usaha Syariah (UUS). Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yang menyatakan bahwa Bank Umum adalah bank yang menjalankan usaha baik secara konvensional maupun dengan prinsip syariah dalam memberikan layanan pembayaran (Ely Eka Saputri et al., 2024).

#### **b. Bank Pembangunan Rakyat Syariah**

Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank syariah yang berperan dalam memberikan layanan keuangan tanpa melibatkan jasa lalu lintas pembayaran. BPRS memiliki fungsi utama untuk mendorong peningkatan kesejahteraan ekonomi, khususnya bagi masyarakat pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), dengan fokus utama di daerah pedesaan. Selain itu, BPRS juga bertindak sebagai lembaga intermediasi keuangan yang mendukung pengembangan usaha UMKM (Pasaribu & Indra, 2024). Sementara itu, Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu bentuk bank syariah yang dikelola oleh amal usaha Muhammadiyah, dengan fungsi utama menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan atau kredit (Pasaribu & Indra, 2024).

**c. Perbedaan Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS)**

Perbedaan antara BUS dan BPRS diatur dalam Peraturan Bank Indonesia, yaitu No. 11/3/PBI/2009 untuk BUS dan No. 11/23/PBI/2009 untuk BPRS. Beberapa perbedaan utama antara keduanya meliputi:

**Tabel 2. 2 Perbedaan BUS dan BPRS**

	BUS	BPRS
Perizinan Pendirian	<p>a. Mendapat izin operasional dari Bank Indonesia.</p> <p>b. Modal awal untuk pendirian sebesar Rp 1 triliun.</p> <p>c. Kepemilikan bisa oleh WNI, Badan Hukum Indonesia, atau Pemerintah Daerah.</p> <p>d. Bank asing yang membuka cabang syariah harus menyetor modal minimal Rp 1 triliun.</p>	<p>a. Kepemilikan sepenuhnya oleh WNI.</p> <p>b. Pemilik bisa WNI atau Pemerintah Daerah.</p> <p>c. Modal awal pendirian BPRS bervariasi, mulai dari Rp 500 juta hingga Rp 2 miliar, tergantung wilayah.</p>
Pimpinan	<p>a. Dewan Komisaris minimal 3 anggota dan tidak boleh lebih dari jumlah Direksi, dengan anggota Direksi memiliki maksimal 25% saham.</p> <p>b. Setidaknya satu anggota Dewan Komisaris harus tinggal di Indonesia.</p>	<p>a. Dewan Komisaris terdiri dari minimal dua orang dan maksimal tiga orang, yang bertugas memastikan BPRS menerapkan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap prinsip syariah.</p> <p>b. Direktur Utama harus berpengalaman dalam</p>

	<p>c. 50% anggota Dewan Komisaris harus Komisaris Independen.</p> <p>d. Harus ada Dewan Pengawas Syariah (DPS).</p> <p>e. Calon anggota Direksi wajib mengikuti uji kelayakan dan kepatutan.</p>	<p>pendanaan atau pembiayaan di perbankan syariah.</p> <p>c. Calon direksi harus memiliki pengalaman minimal tiga tahun sebagai direksi atau posisi setara di lembaga keuangan mikro syariah, serta dua tahun di bidang terkait.</p>
Pemukaan Kantor Cabang	<p>Pembukaan cabang bank harus tercantum dalam rencana bisnis dan mendapatkan izin dari Bank Indonesia. Setelah izin diberikan, cabang harus dibuka dalam waktu maksimal sepuluh hari.</p>	<p>Pembukaan cabang BPRS harus dalam provinsi yang sama dengan kantor pusat, mendapat izin dari BI, memiliki sistem IT memadai, dan menambah modal 75% sesuai ketentuan.</p>
Perubahan Nama Bank	<p>Perubahan nama bank harus mematuhi peraturan, mendapatkan persetujuan BI, dan diajukan dalam waktu 30 hari dengan dokumen lengkap.</p>	<p>Perubahan nama BPRS harus mengikuti UU, diajukan dalam 30 hari setelah disetujui BI, dan diumumkan dalam 10 hari setelah izin keluar.</p>
Pencabutan Izin Usaha	<p>a. Izin usaha dicabut setelah rapat pemegang saham dan menyelesaikan kewajiban dengan nasabah.</p> <p>b. Direksi kemudian mengajukan permohonan ke</p>	<p>Tidak terdapat aturan khusus atau signifikan yang mengatur hal ini.</p>

	BI dengan dokumen lengkap.	
--	----------------------------	--

Sumber: Diolah dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia terkait pendirian, operasional, serta tata kelola Bank Umum Syariah dan BPRS (OJK & BI, n.d.).

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan pengalaman, keterampilan, kesungguhan, dan waktu yang tersedia (Stoner, 1995:113). Menurut Bernardin & Russel (1998:239), kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas dalam periode tertentu. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian karyawan yang diukur berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan (Siti Nur Aisah, 2020).

Menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan merupakan perilaku yang muncul dari pelaksanaan tugas, yang dapat diamati dan dinilai. Kinerja tersebut mencerminkan kontribusi individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yakni menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan tugas tersebut tetap sejalan dengan nilai moral dan etika yang berlaku di dalam perusahaan (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9), kinerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu, biasanya per jam. Sementara itu, Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sering dikaitkan dengan konsep seperti output, efisiensi, dan efektivitas, yang berhubungan erat dengan produktivitas.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkesinambungan dan berjangka panjang, sistematis serta terencana sesuai dengan prioritasnya,

dilaksanakan secara bertahap yang disesuaikan dengan kondisi dari organisasi dan melibatkan banyak orang. Dalam waktu pendek hasilnya sangat jarang dapat dirasakan, tetapi jika dilaksanakan dengan benar dan baik bisa merubah budaya perusahaan. Upaya dalam meningkatkan kinerja bisa dengan memberikan perhatian mendasar dalam bentuk pengembangan diri. Kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yaitu menyelesaikan target kerja secara tepat waktu tanpa melebihi batas yang telah ditentukan, sehingga tetap sejalan dengan moral dan etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan berperan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

### **b. Penilaian dan Evaluasi kinerja Karyawan**

Untuk menilai kinerja karyawan, terdapat berbagai standar yang digunakan dan kandidat yang dapat digunakan sebagai acuan. Seiring dengan semakin kompleksnya pekerjaan saat ini, seringkali sulit untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, karyawan dengan kemampuan atau bakat yang besar sebaiknya dinilai secara luas oleh pimpinan perusahaan, bukan hanya oleh atasan langsung. Penilaian ini dapat dilakukan oleh berbagai pihak, seperti supervisor, anggota tim, rekan kerja, bawahan, vendor, pelanggan, dan pemasok, dengan tujuan untuk mendukung perkembangan karyawan serta kebutuhan administratif perusahaan. Menurut Wirawan (2009) dalam buku (Konsep & Penerapannya, 2023), terdapat berbagai model dan instrumen yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja dalam organisasi, yaitu:

#### **1. Model Esai**

Penilaian kinerja dilakukan dalam bentuk esai yang merinci keunggulan dan kelemahan indikator karyawan. Penilai fokus pada indikator tertentu dan dapat menggunakan instrumen checklist berbobot untuk membantu evaluasi.

#### **2. Model Critical Incident**

Penilai mencatat perilaku baik maupun buruk yang berkaitan dengan tugas

karyawan selama periode penilaian, lengkap dengan penjelasan singkat mengenai kejadian tersebut.

### **3. Model Ranking Method**

Penilai mengurutkan karyawan berdasarkan kinerjanya, dari yang tertinggi hingga terendah, berdasarkan hasil observasi.

### **4. Model Checklist**

Penilai mengobservasi kinerja berdasarkan daftar indikator hasil kerja, perilaku, atau sifat pribadi, lalu memberikan checklist pada indikator yang sesuai.

### **5. Model Graphic Rating Scale**

Penilaian dilakukan dengan membuat indikator kinerja beserta definisi singkat, lalu memberikan tanda pada skala angka sesuai observasi.

### **6. Model Forced Distribution**

Karyawan dikelompokkan dalam kurva normal ke dalam kategori seperti sangat rendah hingga sangat tinggi, dengan persentase tertentu di setiap kelompok.

### **7. Model Forced Choice Scale**

Penilai memilih perilaku yang paling dan paling tidak mencerminkan karyawan dari empat pilihan perilaku (tetrads), biasanya terdiri dari 15–50 tetrad.

### **8. Model Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)**

Penilaian menggunakan serangkaian perilaku spesifik (anchor) untuk setiap indikator kinerja, disusun dari kinerja tinggi ke rendah.

### **9. Model Behavior Observation Scale (BOS)**

Penilai mengamati seberapa sering perilaku tertentu muncul, lalu memberikan nilai berdasarkan frekuensi kejadian tersebut.

### **10. Model Behavior Expectation Scale (BES)**

Penilaian berdasarkan pada perilaku yang diharapkan dari karyawan sesuai dengan tugas dan standar organisasi.

### **11. Model Management by Objectives (MBO)**

Karyawan dan manajer menyusun tujuan jangka pendek yang konkret dan terukur, yang kemudian dijadikan dasar evaluasi kinerja.

### **12. Model 360 Degree Performance Appraisal**

Penilaian dilakukan dari berbagai sumber, termasuk atasan, bawahan, rekan kerja, pelanggan, dan diri sendiri, menggunakan berbagai metode seperti esai, BARS, checklist, atau MBO.

### **13. Model Paired Comparison**

Metode membandingkan kinerja setiap karyawan satu sama lain, dihitung menggunakan rumus  $N(N-1)/2$  untuk menentukan ranking.

#### **c. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan bisa dilihat sebagai berikut:

Penilaian kinerja (performance appraisal) atau evaluasi kinerja adalah upaya organisasi untuk menilai pencapaian karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Penilaian ini tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga melihat bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi pekerjaan dan perilaku karyawan secara menyeluruh, memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, serta mengambil tindakan jika terjadi pelanggaran. Aspek penting dalam pengukuran kinerja adalah pemanfaatan hasil evaluasi untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial dan mengevaluasi kinerja unit lain dalam organisasi. Pengukuran kinerja harus mencakup keseimbangan antara indikator finansial dan non-finansial, yang sangat membantu dalam evaluasi kinerja secara keseluruhan (Zhafira Aulinasari et al., 2023). Dessler berpendapat bahwa dalam penilaian kinerja yang populer memiliki lima faktor, yaitu:

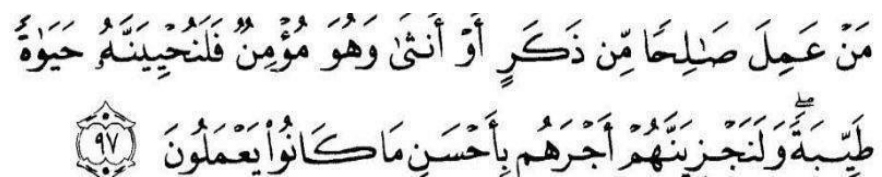
1. Prestasi pekerjaan, yang meliputi: penerimaan keluaran, akurasi, dan ketelitian.
2. Kuantitas pekerjaan, yang meliputi: kontribusi serta volume keluaran.

3. Kepemimpinan, yang meliputi: perbaikan atau arahan, dan membutuhkan saran.
4. Kedisiplinan, yang meliputi: warkat, sanksi, kehadiran, regulasi, ketepatan waktu dan dapat dipercaya.
5. Komunikasi mencakup interaksi antara pimpinan dengan karyawan serta hubungan sesama karyawan yang dilakukan melalui berbagai media komunikasi.

#### d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam berfokus pada pengembangan karyawan melalui prinsip SAFT (Shiddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh) untuk manfaat bersama. Evaluasi aspek Shiddiq dan Amanah dapat dilakukan melalui pengamatan harian, atau menggunakan metode terstruktur seperti critical incident method dengan mencatat perilaku baik dan buruk karyawan untuk diberikan umpan balik pada waktu yang tepat.

Sementara itu, aspek Fathanah (F) dan Tabligh (T) dievaluasi melalui berbagai referensi yang tersedia, karena penilaian ini berfokus pada kecerdasan dan kemampuan komunikasi yang telah memiliki alat ukur yang jelas. Firman Allah juga menjelaskan mengenai kinerja dari suatu hubungan bawahan dan atasan dalam QS: An-Nahl ayat 97. Allah SWT berfirman:



*"Siapa pun yang melakukan amal kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan, selama mereka beriman, maka Kami akan memberikan kehidupan yang baik untuk mereka dan memberikan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka lakukan." (QS. An-Nahl:97)*

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Perusahaan menghadapi kesulitan besar dalam kelangsungan operasionalnya, sehingga kompensasi menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Kompensasi dapat menarik individu untuk bergabung, mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, serta memotivasi mereka agar meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas memungkinkan perusahaan menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga dapat mencapai tujuan strategis dalam mengembangkan usaha dan memastikan kelangsungan operasionalnya. Menurut Ruky (2001), kompensasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Ia menyatakan bahwa permasalahan dalam bidang Sumber Daya Manusia seringkali muncul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan serta sistem imbalan yang diterapkan perusahaan. Sejalan dengan itu, menurut Lawler, upah menjadi salah satu karakteristik pekerjaan yang paling berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja (Saputra, 2024).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atas pencapaian karyawan. Melalui pemberian kompensasi, organisasi tidak hanya mengapresiasi hasil kerja, tetapi juga memperkuat perilaku positif yang berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompensasi atau penggajian menjadi salah satu isu utama. Penerapan sistem kompensasi yang efektif diyakini mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta keterlibatan karyawan di dalam organisasi (Saputra, 2024).

Dalam Islam, kompensasi adalah hak yang harus diberikan kepada karyawan segera setelah mereka bekerja, sebelum keringat mereka mengering. Artinya, upah sebaiknya diberikan selama pekerjaan masih berlangsung dan belum selesai. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf:19)

### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Feldman dan Arnold (1993), kompensasi dan pekerjaan itu sendiri merupakan faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kualitas pengawasan dinilai sebagai faktor dengan pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja. Adapun hubungan dengan rekan kerja serta kondisi lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap tingkat kepuasan kerja (Saputra, 2024).

Menurut Ruky (2001), kompensasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Ia menjelaskan bahwa masalah dalam bidang Sumber Daya Manusia sering kali muncul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan dan sistem imbalan yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, menurut Lawler (1983), upah merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang paling berpotensi menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang jika tidak diperhatikan, dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan (Saputra, 2024).

### **c. Komponen dalam Kompensasi**

#### ➤ **Komponensasi Langsung**

Konsep kompensasi langsung masih menggunakan istilah upah dan gaji. Menurut Dessler, kompensasi mencakup pembayaran langsung seperti upah, gaji, insentif, bonus, dan komisi. Sementara itu, Hasibuan membaginya menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, dan bonus, serta kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari: (a) gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan; (b) upah, yaitu imbalan finansial yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja atau hasil kerja, yang sifatnya dapat berubah-ubah; dan (c) insentif

atau bonus, yaitu penghargaan tambahan bagi karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah tetap, yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja (Saputra, 2024).

➤ **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung berperan penting dalam kinerja karyawan. Menurut Dessler, kompensasi ini meliputi pembayaran yang mendukung pekerjaan karyawan, seperti tunjangan hari raya, keuangan, dan layanan kesehatan. Kompensasi ini dibagi menjadi: (a) Fringe benefit, tunjangan kesejahteraan; (b) Employee benefit, tunjangan atau layanan di luar gaji pokok; dan (c) Fasilitas, tunjangan khusus untuk eksekutif berdasarkan jabatan (Saputra, 2024).

#### **4. Pelatihan**

##### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik untuk pelatih maupun manajer. Ini adalah kegiatan yang membantu mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Pelatihan juga merupakan proses pendidikan yang terorganisir untuk meningkatkan keahlian teknis dan pengetahuan dengan tujuan tertentu. Kegiatan ini memungkinkan karyawan mempelajari keterampilan, perilaku, dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, serta meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan berbagai pendapat, pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan pelatihan, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Di & Pandemi, 2021).

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sebagaimana

ditegaskan dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 2, yang menekankan pentingnya ilmu dan pembelajaran., yaitu:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ  
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴿٢﴾

*“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayatnya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS. Al-Jumuah:2)*

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kini semakin penting bagi perusahaan, terutama karena meningkatnya persaingan antar perusahaan sejenis. Selain itu, tuntutan terhadap posisi kerja serta perkembangan teknologi yang begitu cepat mendorong perlunya pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara berkala. Program ini bertujuan membantu karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi, sehingga tetap memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Secara umum, pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan biasanya dilakukan setelah melewati masa orientasi atau pengenalan awal (S. Wijaya, 2023).

#### **c. Metode Pelatihan**

Strategi pelatihan dirancang untuk mengikuti perkembangan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja. Pendekatannya sistematis, berkelanjutan, dan terpadu, dengan tujuan menghasilkan tenaga kerja yang terampil, produktif, disiplin, dan memiliki keahlian sesuai bidangnya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Menurut Handoko (2010: 110-114), ada dua metode utama pelatihan, yaitu: (a) On The Job Training, yang dilakukan langsung di tempat kerja,

dan (b) Off The Job Training, yang dilakukan di luar lingkungan kerja, termasuk metode presentasi informasi dan simulasi (Konsep & Penerapannya, 2023).

Sedangkan Hasibuan (2007:77) berpendapat bahwa metode pelatihan yaitu, (a) on The Job Training (pelatihan di tempat kerja, (b) Vestibule School, (c) Demonstration and Example, (d) Simulation, (e) Apprenticeship, dan (f) Classroom Methods. Adapun indikator pelatihan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta dialokasikan berdasarkan anggaran dan waktu yang tersedia.

#### 2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu disesuaikan dengan jenis pelatihan yang diikuti, sehingga dapat membantu dalam pengembangan keterampilan karyawan.

#### 3. Waktu Pelatihan

Jadwal pelatihan ditentukan berdasarkan tingkat beban pelatihan yang harus dijalani agar pelaksanaannya lebih efektif.

### **5. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang diberi awalan "pe" dan akhiran "an", sehingga membentuk makna sifat atau karakter yang melekat pada seorang pemimpin. Secara bahasa, kepemimpinan diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pihak yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, kepemimpinan atau leadership merujuk pada proses kegiatan dalam memimpin, membimbing, mengendalikan perilaku, emosi, serta tindakan orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya (Lestari, 2022).

Kepemimpinan memiliki dua pemahaman yaitu sebagai kekuatan yang dilakukan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang. Kepemimpinan merupakan alat, proses maupun sarana dalam mengarahkan seseorang agar dapat bersedia melakukan sesuatu dengan sukarela. Dalam menggerakkan seseorang faktor yang mempengaruhi yaitu seperti otoritas, ancaman, bujukan, ataupun penghargaan.

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai seni dalam membimbing dan memengaruhi seseorang dengan cara yang menjunjung kehormatan, kepatuhan, kerja sama, serta kepercayaan. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diinginkan. Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi sebagai alat atau mekanisme dalam organisasi untuk meyakinkan orang lain agar dengan sukarela dan penuh semangat berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi (Lestari, 2022).

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti dari manajemen. Dengan kepemimpinan yang efektif, jalannya proses manajemen akan lebih lancar dan karyawan akan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Semangat kerja, produktivitas, serta kelancaran manajemen perusahaan sangat bergantung pada tipe, gaya, dan metode kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer. Secara umum, keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajer dalam menggerakkan bawahannya. Keterampilan dan kewibawaan manajer dalam memimpin akan meningkatkan semangat kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Lestari, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu meyakinkan pengikutnya bahwa kepentingan pribadi mereka selaras dengan visi pemimpin. Selain itu, pemimpin yang baik juga

dapat memberikan keyakinan bahwa setiap individu memiliki peran dan kontribusi dalam mewujudkan visi tersebut.

Konsep kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kekuasaan, karena kekuasaan menjadi alat bagi pemimpin untuk memengaruhi perilaku para pengikutnya. Ada berbagai jenis kekuasaan, seperti legitimasi, penghargaan, paksaan, hubungan, referensi, dan informasi. Secara umum, kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu bergantung pada kekuasaan yang dimilikinya. Kekuasaan sendiri merupakan kemampuan untuk membuat orang lain bertindak sesuai dengan keinginan pihak yang berwenang. Kepemimpinan tidak hanya sekadar kekuasaan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain, tetapi merupakan proses memengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan dapat memotivasi bawahan, namun kepemimpinan lebih menekankan pada pengaruh yang membangun. Dalam organisasi, peran pemimpin sangat penting, yaitu sebagai pengarah, motivator, pengambil keputusan, serta penjaga hubungan baik antar individu demi tercapainya sasaran bersama (Lestari, 2022).

Dalam Islam, kepemimpinan dikenal dengan istilah khalifah, yang berarti wakil. Setelah wafatnya Rasulullah SAW, istilah khalifah mulai dikaitkan dengan kata amir, yang berarti penguasa. Oleh karena itu, dalam bahasa Indonesia, kedua istilah tersebut dapat diartikan sebagai pemimpin formal. Tetapi jika merujuk kepada firman Allah SWT di dalam Al- Quran Al-Baqarah ayat 30 yang berarti:

*“(Ingatlah) Ketika Tuhanmu berfirman kepada Para malaikat, “Aku akan menciptakan khalifah di bumi”.*

Kedudukan khalifah tidak hanya merujuk pada para pemimpin setelah Nabi, tetapi juga mencerminkan tugas para nabi dalam menyejahterakan bumi, termasuk mengajak manusia berbuat kebaikan dan menjauhi keburukan. Selain istilah khalifah, dalam Islam juga dikenal istilah Ulil Amri, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Muslim, seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat

An-Nisa ayat 59: “Hai orang-orang yang beriman, patuhilah Allah SWT dan Rasul-Nya serta yang memerintah di antara kamu.” Sedangkan dalam surat An-Nisa ayat 83 termuat bahwa kata tersebut mungkin memiliki arti pemimpin tertinggi atau hanya pemimpin dalam Islam yang mengutip pada kutipan:

“Ketika mereka menerima suatu berita tentang keamanan atau ketakutan, mereka langsung menyebarkannya. Namun, jika mereka menyerahkannya kepada Rasul dan (Ulil Amri) (tokoh-tokoh sahabat serta para cendekiawan) di antara mereka, maka orang-orang yang ingin memahami kebenarannya akan dapat mengetahuinya dari mereka. Jika bukan karena karunia serta rahmat Allah, niscaya mereka akan mengikuti jejak setan, kecuali hanya sedikit di antara mereka yang tetap berada di jalan yang benar”.

Namun Ulil Amri yang disebutkan dalam ayat-ayat Al-Qur’an bukanlah merujuk pada pemerintah atau penguasa kafir yang menindas umat Islam, begitu juga bukan pemimpin yang munafik atau musyrik. Dalam Al-Qur’an terdapat istilah Auliyaa, yang memiliki makna pemimpin, baik dalam kedudukan resmi maupun tidak. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Ma’idah ayat 55: "Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat seraya mereka tunduk (kepada Allah)."

Selain itu, dalam hadis, konsep kepemimpinan juga dijelaskan melalui istilah amir atau ra’in, sebagaimana disebutkan dalam hadis riwayat Bukhari Muslim: "Setiap orang di antaramu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya." Hadis ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pemimpin formal dalam pemerintahan, tetapi juga mencakup setiap individu dalam lingkup tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam ajaran Islam, kepemimpinan diidentikkan dengan istilah khalifah, yang berarti wakil. Selain itu, istilah Ulil Amri juga digunakan untuk merujuk pada pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Kepemimpinan dalam Islam bukan sekadar kekuasaan, jabatan, atau wewenang yang layak dibanggakan, dan juga bukan

sesuatu yang bisa diperjualbelikan. Hakikat kepemimpinan menurut Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, tidak hanya di hadapan manusia di dunia, tetapi juga harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah di akhirat kelak (Lestari, 2022).

### **b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan menurut Nawawi ( 2012 hal, 68) adalah :

1. Kecerdasan, di mana seorang pemimpin perlu memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bawahannya.
2. Keluasan serta kematangan sosial, sebagai pemimpin harus memiliki kematangan, kestabilan, dalam mengendalikan emosi serta mempunyai pandangan dan aktivitas yang matang.
3. Dorongan untuk berprestasi dan motivasi internal, di mana seorang pemimpin perlu memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam mencapai tujuannya.
4. Hubungan antar manusia, di mana seorang pemimpin harus mampu menghargai dan memahami setiap anggota dalam perusahaan atau organisasi, karena keterkaitan antar individu sangat berpengaruh dalam membangun kerja sama yang baik.

Sedangkan menurut (Setiawan & Muhint (2013 hal, 120) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan secara positif dan relevan adalah:

1. Kepribadian (personality), pengalaman dari masa lalu serta harapan dari seorang pemimpin, hal ini meliputi nilai-nilai, pilihan gaya dari kepemimpinan bergantung pada pengalaman serta latar belakang.
2. Perilaku serta harapan dari atasan.
3. Harapan, Karakteristik, serta perilaku dari bawahan akan memberi pengaruh kepada gaya kepemimpinan.

4. Kebijakan serta iklim dari organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku dan harapan dari bawahan.
5. Kebutuhan tugas, disetiap tugas atau tanggung jawab dari bawahan juga dapat memberi pengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
6. Perilaku serta harapan dari rekan (Kamilah, 2020).

### **c. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sedamayanti (2017, hal. 64), kepemimpinan seseorang dapat dievaluasi dan diamati melalui beberapa indikator berikut.

1. Mengorganisasi
2. Berkomunikasi.
3. Memotivasi.
4. Mengkoordinasi.
5. Hukum yang memiliki pengaruh terhadap disiplin organisasi.
6. Memanfaatkan sumber daya.
7. Mengembangkan keterampilan karyawan serta memastikan setiap individu memperoleh informasi yang akurat dan transparan.
8. Mengklasifikasi harapan.
9. Memberi penghargaan yang sesuai untuk keberhasilan (Kamilah, 2020).

Thoha (2013, hal. 52) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepemimpinan.

- a. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator.
  - i. Kemampuan dari seorang pemimpin dalam konseptual secara keseluruhan dilakukan dalam langkahmeningkatkan serta mempertahankan kinerja perusahaan.
  - ii. Kemampuan dari seorang pemimpin untuk berinovasi.
- b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator.
  - i. Kemampuan untuk mengkomunikasikan tujuan atau maksud dengan jelas.

- ii. Kemampuan seorang pemimpin dalam memahami, menginterpretasikan, serta menangkap inti dari komunikasi dan percakapan.
- c. Fungsi Kepemimpinan sebagai komunikator
  - i. Kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka.
  - ii. Kemampuan pemimpin dalam memberikan kontribusi terhadap keberhasilan yang telah diraih oleh organisasi tersebut (Kamilah, 2020).

### **C. Kerangka Pikir Konseptual**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berfungsi sebagai landasan untuk mengembangkan teori dan konsep yang akan diterapkan dalam studi ini. Kerangka ini memberikan gambaran mengenai permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian, serta menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Penyusunan kerangka pemikiran didasarkan pada hasil penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang relevan, yang membantu memberikan dasar teori yang kuat dalam memecahkan masalah yang ada. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menjadi panduan yang terstruktur dan sistematis dalam menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

#### **a. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi pekerja adalah bentuk (Saputra, 2024). Penggantian dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jika perusahaan membayar pekerja yang dianggap cocok, hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan dan semangat kerja pekerja (Saputra, 2024).

Produktivitas dan manajemen sumber daya manusia saling terkait erat. Karyawan segera dikelola jika dikelola dengan baik alat motivasi seperti evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, remunerasi. Oleh karena itu, kompensasi merupakan cara untuk mendorong karyawan agar tetap termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Saputra, 2024).

Penghasila harus diberikan secara adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Jika hal ini terpenuhi, kepuasan karyawan akan meningkat dan dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika pembayaran terlambat, hal ini bisa berdampak buruk pada disiplin, karakter, dan moral karyawan. Kompensasi, motivasi dan kinerja adalah elemen kunci dari proses manajemen sumber daya manusia. Perceived employee performance menunjukkan seberapa besar keuntungan yang dihasilkan atau seberapa besar kompensasi dan dukungan yang dimilikinya (Saputra, 2024).

Salah satu kompensasi, dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Gaji yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Keputusan mengenai pemberian gaji kepada karyawan merupakan langkah yang efektif dalam memotivasi para pekerja (Saputra, 2024).

Karena adanya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: **H<sub>1</sub> = Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

#### **b. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Semakin berkualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin efektif karyawan dalam bekerja. Perusahaan memberikan pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan yang sudah lama. Pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan kapasitas dan keterampilan yang dimiliki, baik dari segi mentalitas, kecepatan penyelesaian pekerjaan, maupun penampilan dalam bekerja. Namun, penting untuk ada kesepakatan dalam mengembangkan lebih lanjut gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat perkembangan, serta dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan agar proses tersebut dapat berjalan dengan sukses (Halomoan et al., 2024).

Setiap karyawan di perusahaan harus bekerja secara efisien dan efektif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, pelatihan sangat diperlukan untuk mengembangkan potensi mereka. Pelatihan karyawan menjadi dasar penting dalam pengembangan, manajemen, dan produktivitas. Melalui pelatihan,

produktivitas karyawan dapat meningkat, karena pendidikan membantu mereka untuk belajar dengan lebih baik. Pelatihan merupakan metode yang paling umum untuk mentransfer aset kepada penerimanya dalam bentuk informasi, keterampilan, karakter, pandangan hidup, dan perilaku yang bermanfaat bagi kemajuan individu, baik secara pribadi maupun di lingkungan kerja, sehingga dapat memenuhi standar yang berlaku (Halomoan et al., 2024).

Berdasarkan Berdasarkan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: **H<sub>2</sub> = Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **c. Hubungan Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan elemen krusial yang berada di balik kekuatan suatu organisasi. Untuk menciptakan organisasi yang efektif, diperlukan pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, serta kemampuan untuk menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju visi tersebut. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Dalam praktik kepemimpinan, terdapat hubungan antara pemimpin dan pengikut. Seorang pemimpin, baik secara individu maupun kelompok, tidak dapat menjalankan tugasnya secara mandiri. Oleh karena itu, keberadaan bawahan sangat diperlukan sebagai mitra kerja yang digerakkan agar dapat memberikan kontribusi nyata bagi organisasi, khususnya dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, hemat biaya, dan produktif (Nurhalim et al., 2023).

Kepemimpinan memegang peran strategis dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi berbagai aspek penting seperti kepuasan kerja, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, serta pencapaian kinerja organisasi. Oleh sebab itu, kepemimpinan dianggap sebagai elemen kunci dalam manajemen yang berperan penting dalam menjaga eksistensi dan keberlanjutan suatu organisasi atau usaha. Dengan demikian, topik mengenai

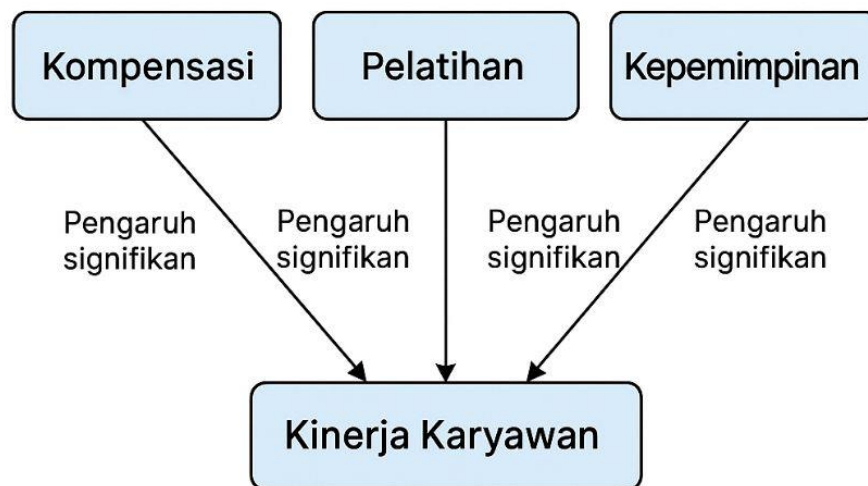
kepemimpinan menjadi salah satu bahasan yang menarik untuk dikaji lebih dalam (Nurhalim et al., 2023).

Berdasarkan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: **H<sub>3</sub> = Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**Gambar 2.1**

**Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**

**Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**



Penjelasan Gambar 2.1

Gambar 2.1 menunjukkan model konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Dalam gambar ini, terdapat dua jenis pengaruh yang ditunjukkan:

### 1. Pengaruh Secara Parsial

Setiap variabel independen (Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan) memiliki hubungan langsung dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing faktor diuji untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara individual.

### 2. Pengaruh Secara Simultan

Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini juga menguji apakah ketiga faktor tersebut secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar ini menjadi dasar dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian dan menjadi acuan dalam analisis data untuk mengukur pengaruh yang terjadi baik secara parsial maupun simultan.

## **D. Hipotesis**

Berdasarkan Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** = Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

**H<sub>2</sub>** = Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

**H<sub>3</sub>** = Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

**H<sub>4</sub>** = Terdapat pengaruh simultan antara kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang berarti menggunakan metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel atau populasi tertentu. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan dan menguji teori komparatif, yaitu perbandingan yang melihat bagaimana seluruh unsur dalam komponen penelitian saling terkait. Metode ini juga bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau kasus yang sedang terjadi serta mengidentifikasi faktor penyebabnya. Selain itu, metode ini dapat memberikan angka yang akurat untuk menggambarkan kecenderungan dan tren yang ada di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuisisioner, dan studi kepustakaan.

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan BPRS Fajar Sejahtera Bali (Jl. Sunset Road, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361).

### **C. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2025

### **D. Subjek dan Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini mencakup kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan sebagai variabel independen, sementara Produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen. Keempat variabel tersebut bersifat kuantitatif dengan data yang digambarkan bentuk rasio. Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, yang terletak di Jl. Sunset Road, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali adalah sebuah Bank Pembangunan Rakyat yang berlandaskan prinsip syariah dan didirikan pada tahun 1992 oleh 17 orang, salah

satunya adalah Habib Adnan (Ketua MUI Bali). Penulis memilih PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali sebagai objek penelitian karena terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti, yaitu keterkaitan antara karyawan dengan kompensasi, pelatihan, serta kepemimpinan di perusahaan tersebut.

#### **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah kelompok yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, termasuk pimpinan dan seluruh staf di perusahaan tersebut.

#### **F. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi terkait dengan data yang dibutuhkan. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dengan tujuan tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Data ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

2. Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya dengan tujuan lain selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, literatur, dan situs internet yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan (Peralta-argomeda et al., 2016). Selain data primer, peneliti juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui sumber-sumber tersebut.

#### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data meliputi wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan. Wawancara dipilih sebagai metode untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai masalah yang diteliti, terutama ketika jumlah responden terbatas. Dalam penelitian ini, wawancara

dilakukan dengan 20 responden. Kuisisioner digunakan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dan dalam penelitian ini, kuisisioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup. Selain itu, studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan teori-teori yang mendasari penelitian ini, yang berasal dari berbagai sumber literatur, termasuk sumber online.

#### **H. Defenisi Konseptual Variabel**

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali”. Agar pengertian dan maksudnya lebih jelas, penjelasan mengenai masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kompensasi (variabel independen 1) adalah pemberian penghargaan, baik berupa finansial maupun non-finansial, kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Herlina, 2020). Pelatihan (variabel independen 2) adalah proses pendidikan dengan durasi waktu tertentu yang dilakukan dengan prosedur terorganisir dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Kepemimpinan (variabel independen 3) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk meyakinkan karyawan bahwa kepentingan pribadi mereka sejalan dengan visi pemimpin dan mendorong mereka untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkannya. Kepemimpinan ini juga merujuk pada perilaku yang mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu, serta membantu memobilisasi dan mengarahkan ide-ide dan orang-orang.

#### **I. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur teknik yang diamati atau fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2012: 102). Dalam penelitian ini, alat yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan adalah jenis kuisisioner tertutup, di mana pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban, sehingga responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihan mereka.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dengan memberikan kuisisioner kepada responden. Kuisisioner ini disebarikan melalui Google Form, yang

sebelumnya telah disiapkan oleh peneliti. Setelah mendapatkan link dari Google Form, kuisisioner tersebut akan disebarluaskan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, Telegram, dan lainnya.

Untuk mempermudah responden dalam menjawab kuisisioner, jawaban diberikan berdasarkan pendapat mereka terhadap pernyataan yang dinilai menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat individu atau kelompok mengenai fenomena sosial yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai variabel penelitian (Sarwono, 2006, hlm. 96). Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian menjadi dasar dalam menyusun item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban dari item-item instrumen ini menggunakan skala Likert, yang memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan pilihan kata sebagai berikut: a. sangat tidak setuju, b. tidak setuju, c. netral, d. setuju, e. sangat setuju.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert 1-10 untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Setelah kuisisioner terkumpul, data diperiksa, kemudian dikonversi menjadi skor sesuai skala Likert. Data diuji reliabilitas dan validitasnya, lalu dianalisis menggunakan regresi logistik ordinal dengan SPSS. Angket digunakan untuk menggali pendapat responden secara sistematis dan objektif. Menurut Kusumah (2011:78), kuisisioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang terbagi menjadi dua jenis: berstruktur (tertutup) dan tidak berstruktur (terbuka).

## **J. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

Tahapan uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat ukur yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian (Janna & Herianto, 2021). Penelitian ini melibatkan 20 responden yang merupakan karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali di Denpasar. Uji validitas dilakukan menggunakan software SPSS 30 for Windows dengan kriteria sebagai berikut:

- H0 diterima jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid.
- H0 ditolak jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , yang berarti alat ukur tidak valid.

Nilai  $r\text{-tabel}$  dihitung dengan  $df = N - 2$  dan tingkat signifikansi 5% (0,05) untuk uji dua arah. Jika nilai  $r\text{-hitung}$  lebih besar dari  $r\text{-tabel}$ , instrumen penelitian tersebut dianggap valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan dan dipercaya. Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dan memastikan bahwa hasil pengukuran tetap stabil meskipun dilakukan berulang kali. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten meskipun pengukuran dilakukan beberapa kali (Janna & Herianto, 2021).

Menurut Rosita, Hidayat, dan Yuliani (2020), uji validitas adalah proses untuk mengetahui dan menguji ketepatan serta ketetapan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang memang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan di dalamnya mampu berfungsi sebagai sarana untuk mengungkapkan dan mengetahui aspek yang ingin diukur. Selain itu, kuesioner dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Jika nilai validitas untuk setiap item pernyataan yang diperoleh setelah penyebaran kuesioner lebih besar dari 0,3, maka item tersebut dapat dinyatakan valid (Rosita et al., 2021).

## 2. Uji Regresi Logistik Ordinal

Analisis regresi logistik ordinal digunakan untuk memahami hubungan antara variabel dependen berskala ordinal dengan satu atau lebih variabel independen. Metode ini cocok ketika variabel dependen memiliki kategori berurutan, seperti tingkat kepuasan atau peringkat. Tujuan utama dari regresi logistik ordinal adalah memodelkan probabilitas kumulatif dari kategori respon tertentu, dengan mempertimbangkan pengaruh variabel independen. Menurut Kutner et al. (2004), analisis regresi adalah metode dalam statistik yang bertujuan untuk membangun dan menjelaskan hubungan antara variabel respon dengan variabel prediktor, serta untuk melakukan prediksi terhadap variabel respon. Analisis regresi sendiri terbagi menjadi regresi linier dan regresi nonlinier. Salah satu bentuk dari analisis regresi nonlinier adalah regresi logistik. Regresi logistik ordinal merupakan model regresi logistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel respon kategorik yang memiliki tiga atau lebih kategori berskala ordinal dengan satu atau lebih variabel prediktor, baik yang bersifat kategorik, kontinu, maupun gabungan dari keduanya (Fathurahman et al., 2023).

### 1. Langkah-langkah Analisis Regresi Logistik Ordinal:

#### Menentukan Variabel:

- Variabel Dependen (Y): Variabel dengan skala ordinal yang ingin dijelaskan atau diprediksi.
- Variabel Independen (X): Satu atau lebih variabel yang diduga mempengaruhi variabel dependen, dapat berskala nominal, ordinal, interval, atau rasio.

### 2. Pengujian Asumsi:

- Uji Proporsional Odds (Assumption of Parallel Lines): Memastikan bahwa hubungan antara setiap kategori variabel dependen dengan variabel independen adalah konstan.

### 3. Membangun Model:

- Menggunakan pendekatan Cumulative Logit Model, yang memodelkan logit dari probabilitas kumulatif kategori respon.

- Persamaan umum model regresi logistik ordinal adalah:

$$\text{logit}[P(Y \leq j)] = \alpha_j + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

di mana  $P(Y \leq j)$  adalah probabilitas kumulatif hingga kategori ke- $j$ ,  $\alpha_j$  adalah intercept untuk kategori ke- $j$ , dan  $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

### 4. Estimasi Parameter:

- Menggunakan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE) untuk mendapatkan estimasi parameter yang paling mungkin sesuai dengan data yang diamati.

### 5. Uji Signifikansi:

- Uji Serentak (Overall Model Test): Menggunakan statistik seperti -2 Log Likelihood untuk menguji apakah model dengan variabel independen lebih baik dibandingkan model tanpa variabel independen.

- Uji Parsial (Wald Test): Menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi untuk menentukan pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen.

### 6. Evaluasi Kesesuaian Model:

- Goodness-of-Fit Test: Menggunakan statistik seperti Pearson Chi-Square atau Deviance untuk menilai seberapa baik model sesuai dengan data yang diamati. "Uji Goodness-of-Fit dalam regresi logistik ordinal dilakukan dengan menggunakan statistik Pearson Chi-Square atau Deviance. Selain itu, Pseudo R-Square seperti Nagelkerke  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa

baik model menjelaskan variabilitas variabel dependen." (Zakariyah & Zain, 2015).

- Pseudo R-Square: Menggunakan ukuran seperti Nagelkerke  $R^2$  untuk menilai proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model.

#### 7. Interpretasi Hasil:

- Menafsirkan arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap probabilitas kategori tertentu dari variabel dependen.

- Menggunakan Odds Ratio (OR) untuk memahami perubahan relatif dalam odds dari kategori respon tertentu dengan perubahan satu unit pada variabel independen.

Penerapan analisis regresi logistik ordinal memerlukan pemahaman mendalam tentang data dan konteks penelitian, serta ketelitian dalam menginterpretasi hasil untuk memastikan kesimpulan yang valid dan bermakna.

#### **K. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, dengan uraian sebagai berikut :

**Bab I** menjelaskan tentang pendahuluan yang memberikan gambaran umum dari keseluruhan isi penelitian serta analisis kinerja karyawan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Di dalam bab ini, dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah membahas pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Fajar Sejahtera Bali. Selain itu, rumusan masalah juga menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas. Tujuan penelitian dijelaskan untuk menggambarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Pembatasan masalah memberikan ruang lingkup agar penelitian tidak menyimpang dari topik yang ditentukan. Manfaat penelitian

menjelaskan keuntungan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, baik untuk peneliti, dosen, mahasiswa, fakultas, maupun universitas.

**Bab II** yang berisi tinjauan pustaka, mencakup landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Landasan teori menjelaskan tentang berbagai teori yang mendasari setiap variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Sedangkan hipotesis akan menyajikan dugaan atau perkiraan sementara terkait hasil yang diharapkan dari penelitian ini.

**Bab III** mengenai metodologi penelitian ini mencakup informasi tentang sampel dan populasi, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 19 orang, sementara populasi mencakup seluruh karyawan di BPRS Fajar Sejahtera Bali. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Definisi operasional variabel menjelaskan pengertian dari variabel dependen dan independen. Untuk menganalisis hipotesis, penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

**Bab IV** menjelaskan hasil analisis data dan pembahasan. Di dalamnya terdapat gambaran umum mengenai hasil penelitian, pengujian kualitas data yang dikumpulkan, hasil pengujian asumsi, serta hasil pengujian hipotesis. Pembahasan ini menjelaskan secara rinci penerapan metode penelitian, perbandingan hasil penelitian dengan ciri-ciri yang ada, pembuktian keaslian hipotesis, serta jawaban terhadap pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah.

**Bab V** berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta pembahasan mengenai keterbatasan atau masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Selain itu, bab ini juga memberikan saran yang berguna, baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. Gambaran Umum PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**

##### **a. Sejarah**

Sejak tahun 1992, masyarakat di Bali memiliki tekad kuat untuk mendirikan Bank Pembangunan Rakyat (BPR) berbasis syariah sebagai solusi mengatasi maraknya praktik rentenir yang menerapkan sistem riba. Konsep riba sendiri telah dilarang oleh seluruh agama, bukan hanya Islam, karena dianggap merugikan dan bertentangan dengan nilai keadilan. Oleh karena itu, riba menjadi musuh bersama yang perlu dihindari dan diperangi.

BPRS Fajar Bali didirikan pada tahun 1992 oleh 17 tokoh, termasuk H. Soetarjo Habib Adnan (Ketua MUI Bali), H. Soepriyanto Hardjosoepono, Hasan M. Soejono, MBA, dan Drs. Mulyono (tokoh Muhammadiyah Bali). Pendirian ini diformalkan di hadapan Notaris Amir Sjarifuddin dan memperoleh izin usaha dari Departemen Keuangan RI berdasarkan Surat Keputusan No. KEP.072/KN.17/1994 pada 5 April 1994.

Dalam perjalanannya, kepemilikan saham BPRS Fajar Bali terdiri dari individu-individu yang berasal dari berbagai organisasi Muslim dan tokoh di Bali, seperti MUI Bali, ICMI Orwil Bali, serta Muhammadiyah. Kemudian, pada 11 September 2003, PT BPRS Fajar Sejahtera Bali mengalami perubahan kepemilikan saham setelah diakuisisi oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) sebagai pemegang saham mayoritas atau pengendali (PSP), sementara sebagian lainnya dimiliki oleh masyarakat Muhammadiyah Bali. Proses akuisisi ini dicatat oleh Notaris I Gede Semester Winarno, SH.

Seiring berjalannya waktu, BPRS Fajar Bali semakin menarik minat investor dari berbagai daerah, termasuk Bali, Jawa Tengah, dan Jakarta. Hal ini menyebabkan perubahan dalam kepemilikan saham pada 8 Mei 2014, dengan mayoritas saham kini

dimiliki oleh Minnanul Ghofar, Laksmi Mustikaningrat, dan PT Widya Dharma Shanti.

Sejak berdiri hingga saat ini, BPRS Fajar Bali tetap menjadi satu-satunya BPR Syariah di Bali. Dengan mengedepankan keberagaman agama, suku, dan budaya, bank ini mampu beradaptasi serta terus berkembang. Produk dan layanan yang ditawarkan pun dirancang agar dapat diakses oleh seluruh masyarakat Bali tanpa membedakan latar belakang suku, ras, maupun agama (<https://bprsfajarbali.com> diakses pada 10 Januari 2025).

#### **b. Visi, Misi, Budaya Kerja, dan Motto PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**

##### **a. Visi PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali**

Menjadi lembaga keuangan syariah yang amanah, terdepan dan tangguh.

##### **b. Menjadi Bank yang tumbuh dan berkembang secara sehat.**

Menjadi lembaga keuangan syariah yang mengutamakan peningkatan produktifitas bagi bank dan nasabah. Meningkatkan kualitas SDM yang profesional dan menjiwai prinsip syariah.

##### **c. Corporate Value / Budaya Kerja Karyawan**

#### **I CARE**

**I = Integrity / Integritas** (Menjaga Kejujuran, dapat di percaya dan bertindak sesuai etos kerja yang baik).

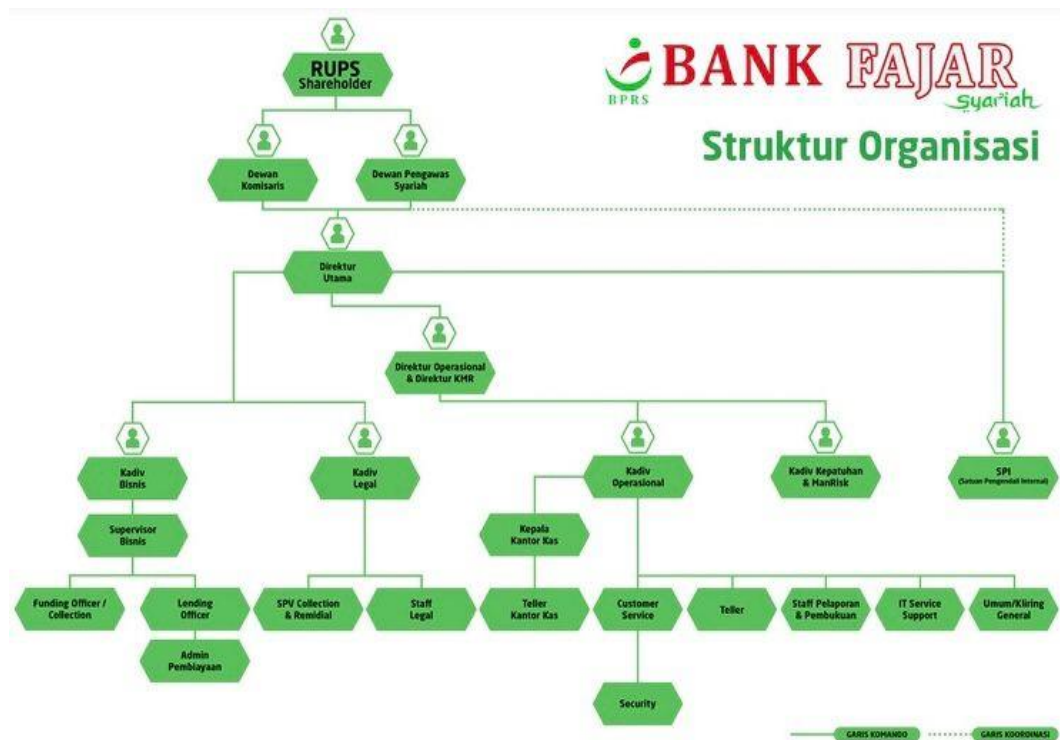
**C = Collaboration / Berkolaborasi** (Kerjasama Tim, saling membantu agar mendapatkan hasil kerja yang terbaik).

**A = Accountability / Akuntabilitas** (Berhubungan dengan rasa memiliki dan bertanggung jawab serta bertindak sesuai ketentuan).

R = Responsive / Responsif (Bertindak Proaktif dan terukur untuk memberikan pelayanan yang prima).

E = Empathy / Empati (Saling menghargai, membantu, dan memberikan dukungan agar terciptanya Budaya Kerja yang positif).

### c. Struktur Organisasi



**Sumber:** PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Fajar Sejahtera Bali. (n.d.). *Struktur Organisasi*. Diakses pada 24 April 2025, dari <https://bprsfajarbali.com/struktur>

### d. Manajemen

#### a. Komisaris Utama, I Made Marlowe Makardhwaja Bandem

I Made Marlowe Makardhwaja Bandem adalah warga negara Indonesia yang meraih gelar Sarjana Ekonomi Manajemen dari University of Perth, Western Australia. Sejak tahun 2014, beliau menjabat sebagai Komisaris Utama di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Dengan pengalaman lebih dari 10 tahun di industri perbankan,

beliau juga dikenal sebagai budayawan dan pemerhati pendidikan. Sejak tahun 2001, beliau aktif di Stikom Bali Grup sebagai pengurus. Yayasan Widya Dharma Shanti yang menaungi beberapa kampus TIK di Bali dan Jawa. Beliau diangkat sebagai Komisaris Utama PT BPRS Fajar Sejahtera Bali pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 Mei 2014, memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 14 Agustus 2014, dan telah lulus sertifikasi kompetensi setara komisaris BPRS yang diselenggarakan oleh lembaga CERTIF pada Desember 2014.

b. Komisaris, Djoko Budhi Setiawan

Beliau adalah warga negara Indonesia yang meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Magister dari Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya. Sejak tahun 2020, beliau menjabat sebagai Komisaris di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali. Beliau memiliki pengalaman di industri perbankan sejak tahun 1983 hingga saat ini. Selain itu, beliau aktif di berbagai lembaga keuangan dan berperan sebagai fasilitator di CERTIF. Beliau diangkat sebagai Komisaris PT BPRS Fajar Sejahtera Bali pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 November 2019, memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 16 Juni 2020, dan lulus sertifikasi kompetensi setara komisaris BPRS yang diselenggarakan oleh lembaga CERTIF pada November 2020.

d. Dewan Pengawas Syariah, Edwar Ridwan

Beliau adalah warga negara Indonesia yang meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Magister dari Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya. Sejak tahun 2020, beliau menjabat sebagai Komisaris di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali. Beliau memiliki pengalaman di industri perbankan sejak tahun 1983 hingga saat ini. Selain itu, beliau aktif di berbagai lembaga keuangan dan berperan sebagai fasilitator di CERTIF. Beliau diangkat sebagai Komisaris PT BPRS Fajar Sejahtera Bali pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 November 2019, memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 16 Juni 2020, dan lulus sertifikasi kompetensi setara komisaris BPRS yang diselenggarakan oleh lembaga CERTIF pada November 2020.

d. Dewan Pengawas Syariah, Mahmudi

Beliau adalah warga negara Indonesia yang menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Malang, pada tahun 1998, dan meraih gelar S2 di Fakultas Hukum Bisnis Syariah, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, pada tahun 2010. Beliau mengabdikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dari tahun 1978 hingga 2006 sebagai Guru Agama SD, kemudian menjabat sebagai Kepala SD dari 2006 hingga pensiun pada 2014. Sejak 2003 hingga sekarang, beliau menjabat sebagai Dewan Pengawas Syariah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berpusat di Lasem, Rembang, Jawa Tengah. Selain itu, beliau juga menjabat sebagai Dewan Pengawas Syariah di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali setelah diangkat pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 Juli 2020 dan memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 4 November 2020.

e. Direktur Utama, Ida Bagus Putu Swara Hamdani

Beliau adalah warga negara Indonesia yang meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Sejak tahun 2010, beliau telah berkarir di industri perbankan dan menjabat sebagai Direktur Utama PT BPRS Fajar Sejahtera Bali sejak tahun 2018. Beliau diangkat sebagai Direktur Utama PT BPRS Fajar Sejahtera Bali pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 Februari 2018, memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 21 Agustus 2018, dan telah lulus sertifikasi kompetensi setara Direktur BPRS yang diselenggarakan oleh lembaga CERTIF pada Mei 2018.

f. Direktur / Direktur Kepatuhan dan Manajemen Risiko

Beliau adalah warga negara Indonesia yang meraih gelar Sarjana Akuntansi dari STIE Malang. Sejak tahun 2009, beliau telah berkarir di industri perbankan dan menjabat sebagai Direktur di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali mulai tahun 2014. Beliau diangkat sebagai Direktur PT BPRS Fajar Sejahtera Bali pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 20 Mei 2014 dan memperoleh persetujuan efektif dari OJK pada 17 November 2014. Kemudian, sejak 25 Oktober 2019, beliau juga menjabat sebagai Direktur Kepatuhan dan Manajemen Risiko, dengan persetujuan efektif dari

OJK pada 23 Desember 2019. Beliau telah memperpanjang sertifikasi kompetensi setara Direktur BPRS yang diselenggarakan oleh lembaga CERTIF pada Juli 2019.

#### **e. Produk**

Tahap terakhir adalah pelaksanaan akad atau perjanjian pembiayaan antara BMT Bina Martabat Insani dan calon anggota. Pada tahap ini, calon anggota akan menandatangani akad pembiayaan sebagai bentuk kesepakatan atas persyaratan yang ditetapkan. Setelah akad selesai, calon anggota wajib menyerahkan jaminan asli kepada pihak BMT, dan pembiayaan siap untuk dicairkan.

##### **a. Pembiayaan**

###### **1. Pembiayaan Modal Usaha**

Pembiayaan ini dibuat untuk membantu anda dalam memenuhi berbagai kebutuhan modal, seperti modal usaha, persiapan Lebaran, pendanaan proyek dengan SPK/PO, dan kebutuhan lainnya. BPRS Fajar Sejahtera Bali menyediakan proses yang mudah, cepat, ramah, dan nyaman.

###### **2. Pembiayaan Investasi**

Pembiayaan ini ditujukan bagi Anda yang membutuhkan dana untuk berinvestasi, seperti membeli emas, kendaraan, mesin, tanah, bangunan, atau investasi lainnya. BPRS Fajar Sejahtera Bali menyediakan proses yang mudah, cepat, ramah, dan nyaman.

###### **3. Pembiayaan Kepemilikan Perhiasan, Rumah, Barang Elektronik dan Kendaraan Bermotor**

Pembiayaan ini ditujukan bagi anda yang ingin memiliki perhiasan, barang elektronik, kendaraan bermotor, melakukan renovasi rumah, membiayai pendidikan, melaksanakan ibadah Umroh & Haji, menanggung biaya pengobatan, serta kebutuhan konsumtif lainnya. BPRS Fajar Sejahtera Bali menawarkan proses yang mudah, cepat, ramah, dan nyaman di hati.

#### 4. Pembiayaan MoU Kolektif Pegawai Swasta/PNS

Pembiayaan MoU Kolektif Pegawai Swasta/PNS adalah fasilitas yang bekerja sama dengan instansi melalui pemotongan gaji untuk memenuhi kebutuhan pegawai, seperti pembelian barang, renovasi rumah, biaya pendidikan, ibadah haji, dan lainnya. BPRS Fajar Sejahtera Bali menawarkan proses yang mudah, cepat, dan ramah.

#### 5. Pembiayaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Pembiayaan MoU Lembaga Pelatihan Kerja/Magang adalah fasilitas pembiayaan yang bekerja sama dengan instansi atau lembaga yang menyalurkan tenaga kerja ke dalam maupun ke luar negeri, baik untuk bekerja maupun untuk magang. BPRS Fajar Sejahtera Bali hadir untuk membantu masyarakat yang ingin belajar magang atau mendapatkan pengalaman baru di luar negeri. BPRS Fajar Sejahtera Bali menawarkan proses yang mudah, cepat, ramah, dan nyaman di hati.

Jenis Akad Pemiayaan:

- a. Akad Murabahah (Jual Beli)
- b. Akad Musyarakah dan Mudharabah (Kerjasama/bagi hasil)
- c. Akad Ijarah Multijasa (Ujroh/Fee)

#### b. Simpanan

- a. Tabungan Fajar iB (Mudharabah)
- b. Tabungan Rencana iB (Mudharabah)
- c. Tabungan Rencana BerkaH (Rencana Berkesempatan Hadiah)
- d. Tabungan Qurbani B (SimQur)
- e. Tabungan Hari Raya (SimHar)
- f. Tabungan Haji & Umroh (SimHaUm)
- g. Tabungan Pendidikan (SimPen)
- h. Tabungan Pensiun /Hari Tua (THT)
- i. Tabungan perencanaan Emas (Tapenaas)
- j. Tabungan Masjid/Mushola

k. Tabungan KadoKu

l. Tabungan Pelajar/Siswa iB (Simpel) (Wadiah)

m. Deposito iB (Mudharabah)

**f. Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan oleh PT BPRS Fajar Sejahtera Bali dinilai cukup baik oleh karyawan, meskipun masih ada harapan untuk peningkatan agar lebih kompetitif dengan perusahaan lain di bidang yang sama. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang mereka jalani. Namun, mereka tetap bersyukur atas apa yang diberikan dan menganggap bahwa kompensasi tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

**g. Pelatihan**

PT BPRS Fajar Sejahtera Bali telah menyediakan program pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja. Meskipun ada beberapa pelatihan yang dirasa bermanfaat, sebagian karyawan merasa bahwa materi yang diberikan masih kurang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, kendala seperti waktu yang berbenturan dengan tugas utama dan metode pelatihan yang terlalu teoritis menjadi tantangan tersendiri. Karyawan berharap pelatihan yang disediakan lebih spesifik sesuai bidang kerja dan lebih banyak mengutamakan praktik daripada teori.

**h. Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali cukup beragam, ada yang terbuka dan komunikatif, tetapi ada juga yang masih kaku dalam pengambilan keputusan. Beberapa karyawan merasa kepemimpinan yang ada saat ini sudah cukup mendukung, namun ada aspek komunikasi dan apresiasi yang masih perlu ditingkatkan agar karyawan lebih termotivasi. Dengan adanya arahan yang lebih jelas dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, diharapkan kepemimpinan dapat memberikan dampak lebih positif terhadap produktivitas kerja.

## 2. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Analisis profil responden mencakup informasi seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lama bekerja, dan status pernikahan. Seluruh responden berasal dari satu cabang PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali di Bali. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini telah dirangkum secara lengkap sebagai berikut:

### a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dapat diidentifikasi melalui penelitian ini dan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Laki-laki (L)</b>	9	45%
<b>Perempuan (P)</b>	11	55%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.1 menyajikan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 20 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 9 orang atau 45% merupakan laki-laki, sedangkan 11 orang atau 55% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Perbedaan jumlah antara responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran responden dalam penelitian ini cukup seimbang. Data ini juga memberikan gambaran mengenai distribusi gender di lingkungan kerja PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, yang menunjukkan bahwa peran perempuan dalam perusahaan cukup dominan.

#### b. Usia Responden

Usia responden dapat diidentifikasi melalui penelitian ini dan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 20 Tahun	0	0%
20-30 Tahun	9	45%
31-40 Tahun	6	30%
41-50 Tahun	5	25%
> 50 Tahun	0	0%
Total	20	100%

(Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai kelompok usia. Responden yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 9 orang (45%), menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT BPRS Fajar Sejahtera Bali masih berada dalam usia produktif awal.

Selanjutnya, kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (30%), yang mencerminkan adanya tenaga kerja dengan pengalaman yang lebih matang dalam perusahaan. Sementara itu, responden dalam rentang usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang (25%), menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan dengan tingkat pengalaman yang lebih tinggi. Tidak ada responden yang berusia di bawah 20 tahun maupun di atas 50 tahun, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia kerja produktif.

**Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMP	1	5%
SMA/SMK	5	25%
Diploma (D1/D2/D3)	1	5%
Sarjana S1	13	65%
Pascasarjana (S2/S3)	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang (65%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Selain itu, terdapat 5 orang (25%) responden yang berpendidikan SMA/SMK, serta 1 orang (5%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3). Sementara itu, hanya 1 orang (5%) yang berpendidikan SMP, dan tidak ada responden yang memiliki gelar Pascasarjana (S2/S3). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan ini berasal dari lulusan sarjana, namun tetap ada keberagaman latar belakang pendidikan di antara para karyawan.

**Tabel 4. 4 Data Status Pekerjaan Responden**

<b>Status Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Karyawan Tetap	13	65%
Karyawan Kontrak	7	35%
Freelance	0	0
Lainnya	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 13 orang atau 65 persen dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali memiliki kepastian kerja yang lebih stabil. Sementara itu, terdapat 7 orang atau 35 persen responden yang berstatus sebagai karyawan kontrak. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan juga mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kontrak dalam operasionalnya. Tidak terdapat responden yang bekerja sebagai freelance maupun dalam kategori lainnya.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa PT BPRS Fajar Sejahtera Bali lebih didominasi oleh karyawan tetap, namun tetap memberikan kesempatan bagi tenaga kerja kontrak untuk berkontribusi dalam perusahaan.

**Tabel 4. 5 Data Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 Tahun	2	10%
1-3 Tahun	10	50%
4-6 Tahun	6	30%
7-10 Tahun	0	0%
>10 Tahun	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau 50 persen dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan masih berada dalam tahap awal bekerja di PT BPRS Fajar Sejahtera Bali. Selain itu, terdapat 6 orang atau 30 persen responden yang sudah bekerja selama 4 hingga 6 tahun. Sementara itu, 2 orang atau 10 persen memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, dan 2 orang lainnya atau 10 persen telah bekerja lebih dari 10 tahun. Tidak ada responden yang memiliki masa kerja antara 7 hingga 10 tahun.

Dari data ini, dapat dilihat bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki masa kerja yang beragam. Mayoritas karyawan masih terbilang baru, tetapi ada juga yang sudah bekerja cukup lama.

**Tabel 4. 6 Data Status Pernikahan Responden**

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Belum Menikah	9	45%
Menikah	9	45%
Lainnya	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, status pernikahan responden terbagi cukup merata antara yang sudah menikah dan yang belum menikah. Sebanyak 9 orang atau 45 persen responden masih belum menikah, sedangkan 9 orang lainnya atau 45 persen sudah menikah. Selain itu, terdapat 2 orang atau 10 persen yang memiliki status pernikahan "lainnya". Status pernikahan "lainnya" ini bisa mengacu pada status seperti janda/duda, namun tidak dijelaskan secara spesifik dalam data.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hampir setengah dari responden terdiri dari karyawan yang sudah menikah dan belum menikah, dan ada sebagian kecil dengan status pernikahan lainnya.

### **3. Analisis Deskriptif Variabel**

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, yang merupakan satu-satunya BPRS yang ada di kota Denpasar, dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Variabel yang dianalisis mencakup kompensasi (X1), pelatihan (X2), kepemimpinan (X3), dan kerja karyawan (Y). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik sampel berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Hasil analisis statistic deskriptif disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel X dan Y**

<b>Jenis Varabel</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Kompensasi	20	17	41	27.45	4.605
Pelatihan	20	25	43	30.35	5.324
Kepemimpinan	20	20	40	28.10	4.204
Kerja Karyawan	20	25	42	29.60	5.051

Sumber : SPSS 30 *for windows*

Tanggapan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali terkait variabel kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, dan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**a. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi**

Analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 30 for Windows bertujuan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap variabel kompensasi (X1). Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Skor minimal : 17

Skor maksimal : 41

Mean : 27.45

Nilai Standar Deviasi : 4.605

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi =  $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= X > (27.45 + 4.605)$$

$$= X > 32$$

Sedang =  $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= (27.45 - 4.605) \leq X \leq (27.45 + 4.605)$$

$$= (22.845) \leq X \leq (32.055)$$

$$= 23 \leq X \leq 32$$

$$\text{Rendah} = X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi})$$

$$= (27.45 - 4.605)$$

$$= X < 23$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi :  $>32$
2. Sedang:  $23 - 32$
3. Rendah :  $<23$

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

<b>Kompensasi</b>		
<b>Klasifikasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	2	10%
Sedang	17	85%
Rendah	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden (85%) menilai kompensasi dalam kategori sedang, yang berarti cukup memadai. Hanya 10% responden yang merasa kompensasi tergolong tinggi, sementara 5% lainnya menilai kompensasi berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah cukup, meskipun masih ada sedikit yang merasa sangat puas atau kurang puas.

## **b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan**

Analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 30 for Windows bertujuan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap variabel kompensasi (X2). Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Skor Minimal : 25

Skor Maksimal : 43

Mean : 30.35

Nilai Standar Deviasi : 5.324

Dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tinggi =  $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= X > (30.35 + 5.324)$$

$$= X > 36$$

Sedang =  $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= (30.35 - 5.324) \leq X \leq (30.35 + 5.324)$$

$$= (25.026) \leq X \leq (35.674)$$

$$= 25 \leq X \leq 36$$

Rendah =  $X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi})$

$$= X < (30.35 - 5.324)$$

$$= X < 25$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi :  $>36$
2. Sedang: 25-36
3. Rendah:  $<25$

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan**

<b>Pelatihan</b>		
<b>Klasifikasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	3	15%
Sedang	17	85%
Rendah	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi. Dari 20 responden, mayoritas berada pada kategori sedang (85%), sementara 10% berada di kategori tinggi, dan 5% di kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diterima cukup, meskipun ada beberapa yang menilai tinggi dan rendah.

### **c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

Analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 30 for Windows bertujuan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap variabel kompensasi (X2). Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Skor Minimal : 20

Skor Maksimal : 40

Mean : 28.10

Nilai Standar Deviasi : 4.204

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi =  $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$   
=  $X > (28.10 + 4.204)$   
=  $X > 32$

Sedang =  $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$\begin{aligned}
&= (28.10 - 4.204) \leq X \leq (28.10 + 4.204) \\
&= (23.896) \leq X \leq (32.304) \\
&= 24 \leq X \leq 32
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Rendah} &= X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \\
&= X < (28.10 - 4.204) \\
&= X < 24
\end{aligned}$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi :  $>32$
2. Sedang:  $24 - 32$
3. Rendah :  $< 24$

**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

<b>Kepemimpinan</b>		
<b>Klasifikasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	1	5%
Sedang	17	85%
Rendah	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.10 menunjukkan bagaimana responden menilai kepemimpinan di perusahaan. Dari 20 responden, sebagian besar (85%) menilai kepemimpinan berada di tingkat sedang. Sementara itu, 10% responden menganggap kepemimpinan rendah, dan hanya 5% yang menilai kepemimpinan tinggi. Artinya, kepemimpinan di perusahaan sudah cukup baik, tetapi masih ada yang merasa kurang. Hasil ini bisa menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan agar lebih efektif.

#### **d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerja Karyawan**

Analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 30 for Windows bertujuan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap variabel kompensasi (X2). Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Skor Minimal : 25

Skor Maksimal : 42

Mean : 29.60

Nilai Standar Deviasi : 5.051

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi =  $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= X > (29.60 + 5.051)$$

$$= X > 35$$

Sedang =  $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= (29.60 - 5.051) \leq X \leq (29.60 + 5.051)$$

$$= (24.549) \leq X \leq (34.651)$$

$$= 25 \leq X \leq 35$$

Rendah =  $X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi})$

$$= X < (29.60 - 5.051)$$

$$= X < 25$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi :  $> 35$
2. Sedang: 25-35
3. Rendah :  $< 25$

**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Kerja Karyawan</b>		
<b>Klasifikasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	3	15%
Sedang	17	85%
Rendah	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

(Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.11 menunjukkan bagaimana responden menilai kinerja karyawan. Dari 20 responden, mayoritas atau 85% menilai kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Sebanyak 15% responden menilai kinerja karyawan tinggi, sementara tidak ada responden yang menilai kinerja karyawan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik, tetapi masih ada peluang untuk meningkatkan jumlah karyawan dengan kinerja tinggi agar hasil kerja lebih optimal.

#### **4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang konsisten dan akurat.

- Uji Validitas: Mengukur sejauh mana instrumen dapat mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

- Uji Reliabilitas: Dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika diuji ulang.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian ini menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation dengan membandingkan

nilai R-hitung dengan R-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel X1**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R-Hitung (Corrected Item Total Correlation)</b>	<b>R-tabel = 0,05 (5%)</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	Q1	0.634	0.468	VALID
	Q2	0.699	0.468	VALID
	Q3	0.709	0.468	VALID
	Q4	0.803	0.468	VALID
	Q5	0.512	0.468	VALID

Sumber : SPSS 30 for windows

**Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel X2**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R-Hitung (Corrected Item Total Correlation)</b>	<b>R-tabel = 0,05 (5%)</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	Q1	0.752	0.468	VALID
	Q2	0.835	0.468	VALID
	Q3	0.878	0.468	VALID
	Q4	0.871	0.468	VALID
	Q5	0.871	0.468	VALID

Sumber : SPSS 30 for windows

**Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel X3**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R-Hitung (Corrected Item Total Correlation)</b>	<b>R-tabel = 0,05 (5%)</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	Q1	0.562	0.468	VALID
	Q2	0.689	0.468	VALID
	Q3	0.651	0.468	VALID
	Q4	0.826	0.468	VALID
	Q5	0.740	0.468	VALID

Sumber : SPSS 30 *for windows*

**Tabel 4. 15 Uji Validitas Variabel Y**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R-Hitung (Corrected Item Total Correlation)</b>	<b>R-tabel = 0,05 (5%)</b>	<b>Keterangan</b>
Kerja Karyawan	Q1	0.858	0.468	VALID
	Q2	0.854	0.468	VALID
	Q3	0.858	0.468	VALID
	Q4	0.854	0.468	VALID
	Q5	0.697	0.468	VALID

Sumber : SPSS 30 *for windows*

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05). Cara menghitung R-tabel adalah, diketahui N= 20 (Df= N-20) dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05, ditemukan R-tabel sebesar 0.468. Berdasarkan table hasil uji validitas diatas diketahui bahwa, varibael kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, dan kerja karyawan memiliki masing-masing 5 item pertanyaan yang valid karena R-hitung (Corrected Item Total Correlation) > daripada R-tabel 5% (0.05).

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya dalam pengukuran yang berulang. Pengujian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Semakin tinggi nilai Alpha yang diperoleh, semakin tinggi konsistensi internal dari item pertanyaan yang diuji.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 16 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y**

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
	Pertanyaan	Cronbach	
Kompensasi	5	0.842	Reliabel
Pelatihan	5	0.936	Reliabel
Kepemimpinan	5	0.856	Reliabel
Kerja Karyawan	5	0.933	Reliabel

Sumber: SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, ditemukan bahwa reliabilitas untuk variabel kompensasi adalah Alpha Cronbach sebesar 0.824, pelatihan dengan Alpha Cronbach sebesar 0.936, kepemimpinan dengan Alpha Cronbach 0.856, dan kerja

karyawan dengan Alpha Cronbach sebesar 0.933. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, setiap variabel memiliki nilai Alpha Cronbach yang melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

## **5. Uji Regresi Logistik Ordinal**

Regresi logistik ordinal adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (Y) yang berskala ordinal dengan beberapa variabel independen (X). Estimasi parameter model dilakukan menggunakan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE), yang bertujuan memaksimalkan fungsi likelihood agar diperoleh parameter terbaik (Fathurahman et al., 2023).

Model regresi logistik ordinal perlu diuji signifikansinya menggunakan uji serentak dan uji individu, serta Goodness-of-Fit untuk mengukur kesesuaian model terhadap data. Selain itu, uji Chi-Square digunakan untuk menguji independensi antara variabel dependen dan independen (Fathurahman et al., 2023).

Dalam penelitian ini, regresi logistik ordinal digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Metode ini dipilih karena variabel dependen berskala ordinal dengan lebih dari dua kategori. Selanjutnya, dilakukan uji kelayakan model serta analisis signifikansi variabel independen untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah macam-macam uji regresi logistik ordinal:

### **A. Hasil Analisis Regresi Logistik Ordinal**

#### **a. Case Processing Summary**

Sebelum melakukan analisis regresi logistik ordinal, dilakukan pemeriksaan terhadap jumlah data yang digunakan. Tabel berikut menunjukkan ringkasan jumlah data yang valid dan tidak ada data yang hilang.

**Tabel 4. 17 Case Processing Summary pada Analisis Regresi Logistik Ordinal**

<b>Kategori Kerja Karyawan</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>Persentase (%)</b>
25	3	15.0%
26	1	5.0%
27	3	15.0%
28	7	35.0%
29	1	5.0%
30	1	5.0%
34	1	5.0%
39	1	5.0%
40	1	5.0%
42	1	5.0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Sumber: SPSS 30 for windows

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi kategori kerja karyawan dalam penelitian ini. Jumlah responden yang terbanyak berada pada kategori kerja 28, yaitu sebanyak 7 orang (35%). Sementara kategori lainnya memiliki distribusi yang lebih kecil, dengan masing-masing persentase sebesar 5% hingga 15%. Total data yang digunakan sebanyak 20 dan tidak ada data yang hilang.

#### **b. Model Fitting Information**

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi logistik ordinal yang digunakan lebih baik dibandingkan dengan model tanpa variabel independen. Pengujian ini dapat dilihat dari Model Fitting Information, yang membandingkan model Intercept Only (tanpa variabel independen) dengan model Final (yang sudah memasukkan variabel independen). Tabel berikut menyajikan hasil uji kelayakan model regresi logistik ordinal:

**Tabel 4. 18 Model Fitting Information Analisis Regresi Logistik Ordinal**

<b>Model</b>	<b>-2 Log Likelihood</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
<b>Intercept Only</b>	<b>76.631</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Final</b>	<b>59.493</b>	<b>17.138</b>	<b>3</b>	<b>&lt;0.001</b>

Sumber : SPSS 30 *for windows*

Nilai -2 Log Likelihood pada model Final (59.493) lebih kecil dibandingkan model Intercept Only (76.631), yang menunjukkan bahwa model dengan variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Chi-Square = 17.138 dengan Sig. < 0.001, yang berarti model secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan.

**c. Uji Goodness-of-Fit**

Uji Goodness-of-Fit bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi logistik ordinal sesuai dengan data yang diamati. Uji ini menggunakan dua indikator utama, yaitu Pearson Chi-Square dan Deviance Chi-Square.

**Tabel 4. 19 Uji Goodness-of-Fit Analisis Regresi Logistik Ordinal**

	<b>Chi-Square</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
<b>Pearson</b>	<b>130.397</b>	<b>150</b>	<b>0.874</b>
<b>Deviance</b>	<b>56.720</b>	<b>150</b>	<b>1.000</b>

Sumber: SPSS 30 for windows

Uji Goodness-of-Fit digunakan untuk menilai kecocokan model regresi logistik ordinal dengan data penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Pearson Chi-Square sebesar 130.397 dengan signifikansi 0.874, dan Deviance Chi-Square sebesar 56.720 dengan signifikansi 1.000. Karena nilai signifikansi lebih dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa model sesuai dengan data dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### d. Pseudo R-Square

Koefisien determinasi dalam regresi logistik ordinal diukur menggunakan nilai Pseudo R-Square, yang terdiri dari beberapa metode, seperti Cox and Snell, Nagelkerke, dan McFadden. Nilai ini menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai Pseudo R-Square, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi data. Tabel berikut menyajikan hasil Pseudo R-Square pada penelitian ini:

**Tabel 4. 20 Pseudo R-Square Analisis Regresi Logistik Ordinal**

<b>Pseudo R-Square</b>	<b>Nilai</b>
Cox and Snell	0.576
Nagelkerke	0.587
McFadden	0.216

Sumber: SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil Pseudo R-Square, nilai Nagelkerke sebesar 0.587 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 58.7% variabilitas variabel dependen. Nilai Cox and Snell sebesar 0.576 juga mendukung kecocokan model. Sedangkan nilai McFadden sebesar 0.216 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik.

#### e. Parameter Estimates

Tabel berikut menyajikan hasil estimasi parameter dari analisis regresi logistik ordinal. Parameter yang ditampilkan mencakup threshold dan location, yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai signifikansi (Sig.) digunakan untuk melihat apakah suatu variabel berpengaruh secara statistik terhadap model. Jika nilai Sig. < 0.05, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh signifikan. Tabel berikut menyajikan hasil Parameter Estimates pada penelitian ini:

**Tabel 4. 21 Parameter Estimatis Regresi Logistik Ordinal**

<b>Parameter</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Wald</b>	<b>Sig.</b>
<b>Threshold</b>				
[Y ≥ 25]	-17.791	19.146	0.863	0.353
[Y = 30]	-10.413	19.051	0.299	0.585
[Y = 40]	17.021	30.161	0.318	0.573
<b>Location</b>				
[X1=22]	-26.134	67.617	1.149	0.699
[X1=27]	-14.352	19.162	0.561	0.454
[X1=32]	24.753	56.484	0.192	0.661
[X2=27]	-2.341	2.070	1.278	0.258
[X2=31]	-4.325	2.812	2.365	0.124
[X3=27]	-0.033	1.507	0.000	0.982

Sumber: SPSS 30 for windows

Tabel di atas menunjukkan hasil estimasi parameter dari regresi logistik ordinal, yang terdiri dari threshold dan location.

**1. Threshold**

Threshold merepresentasikan batas kategori dalam variabel dependen (Y). Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (**Sig.**) lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak ada threshold yang signifikan dalam model.

**2. Location**

Bagian location menunjukkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis, mayoritas variabel memiliki nilai **Sig.** > **0.05**, yang berarti variabel independen dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil estimasi parameter menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap model. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar penelitian ini mungkin lebih berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, pembahasan lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis kemungkinan penyebab hasil ini.

#### B. Uji Asumsi Model Regresi Logistik Ordinal

Sebelum melakukan interpretasi hasil regresi logistik ordinal, perlu dilakukan uji asumsi model untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dan valid. Salah satu asumsi utama dalam regresi logistik ordinal adalah uji parallel lines atau test of parallel lines.

Uji parallel lines digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen konsisten di setiap kategori variabel dependen. Jika asumsi ini terpenuhi, maka model regresi logistik ordinal dapat digunakan dan dianggap valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji parallel lines pada penelitian ini:

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Parallel Lines**

<b>Model</b>	<b>-2 Log Likelihood</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
Null Hypothesis	.000	-	-	-
General	.000	.000	112	1.000

Sumber: SPSS 30 for windows

Berdasarkan tabel di atas, nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 1.000 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara model dengan asumsi proporsional dan model tanpa asumsi tersebut. Dengan demikian, asumsi parallel lines terpenuhi, sehingga model regresi logistik ordinal yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

### C. Interpretasi Hasil Regresi Logistik Ordinal

Regresi logistik ordinal digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi uji kelayakan model, uji goodness-of-fit, pseudo R-square, serta estimasi parameter untuk melihat signifikansi masing-masing variabel.

1. Case Processing Summary, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan sebanyak 20 responden, tanpa adanya data yang hilang. Distribusi kategori kinerja karyawan menunjukkan bahwa kategori dengan jumlah responden terbanyak adalah kategori 28, yaitu 7 orang (35%), sedangkan kategori lainnya memiliki distribusi yang lebih kecil, berkisar antara 5% hingga 15%.

2. Uji Kelayakan Model (Model Fitting Information), uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi logistik ordinal yang digunakan lebih baik dibandingkan dengan model tanpa variabel independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai -2 Log Likelihood pada model final (59.493) lebih kecil dibandingkan dengan model intercept only (76.631). Selain itu, nilai Chi-Square sebesar 17.138 dengan signifikansi kurang dari 0.001 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Goodness-of-Fit, bertujuan untuk menilai kesesuaian model regresi logistik ordinal terhadap data penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Pearson Chi-Square sebesar 130.397 dengan signifikansi 0.874, serta nilai Deviance Chi-Square sebesar 56.720 dengan signifikansi 1.000. Karena nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model sesuai dengan data dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Pseudo R-Square, koefisien determinasi dalam regresi logistik ordinal diukur menggunakan nilai pseudo R-square, yang terdiri dari Cox and Snell, Nagelkerke, dan McFadden. Nilai Nagelkerke sebesar 0.587 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 58.7% variabilitas variabel dependen. Nilai Cox and Snell sebesar 0.576

juga mendukung kecocokan model. Sedangkan nilai McFadden sebesar 0.216 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik.

5. Estimasi Parameter (Parameter Estimates), hasil estimasi parameter dari regresi logistik ordinal mencakup threshold dan location.

- Threshold merepresentasikan batas kategori dalam variabel dependen (Y). Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak ada threshold yang signifikan dalam model.

- Sementara itu, bagian location menunjukkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis, mayoritas variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yang berarti variabel independen dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan, sebagaimana diukur dalam penelitian ini, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## 6. Uji Asumsi Model Regresi Logistik Ordinal

Sebelum melakukan interpretasi hasil regresi logistik ordinal, dilakukan uji asumsi model untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dan valid. Salah satu asumsi utama dalam regresi logistik ordinal adalah uji parallel lines.

Hasil uji parallel lines menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 1.000, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara model dengan asumsi proporsional dan model tanpa asumsi tersebut. Dengan demikian, asumsi parallel lines terpenuhi, sehingga model regresi logistik ordinal dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

2. H<sub>2</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

3. H<sub>3</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

4. H<sub>4</sub>: Ada pengaruh simultan antara kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik ordinal yang ditampilkan dalam Tabel 4.16, nilai signifikansi untuk semua variabel independen memiliki nilai Sig. > 0.05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, keputusan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub> ditolak karena nilai signifikansi kompensasi lebih dari 0.05, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H<sub>2</sub> ditolak karena nilai signifikansi pelatihan lebih dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H<sub>3</sub> ditolak karena nilai signifikansi kepemimpinan lebih dari 0.05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. H<sub>4</sub> ditolak karena secara simultan kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan, sebagaimana diukur dalam penelitian ini, tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain yang mungkin lebih relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali.

## **B. Pembahasan**

Berikut ini merupakan hasil wawancara dengan pihak BMT Bina Martabat Insani yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik nasabah mereka, termasuk mengetahui informasi nasabah yang menggunakan pinjaman online (pinjol). Dalam wawancara ini, pihak BMT menjelaskan latar belakang mayoritas nasabah, tantangan dalam mengidentifikasi pengguna pinjol, serta pengalaman mereka dalam menghadapi nasabah yang terbuka tentang penggunaan pinjol. Selain itu, pihak BMT juga menjabarkan peran mereka dalam membantu nasabah terlepas dari jeratan pinjol, seperti memberikan edukasi keuangan, menawarkan alternatif pembiayaan syariah, serta pendampingan bagi nasabah yang memiliki masalah finansial akibat pinjaman online. Wawancara ini menjadi langkah awal untuk memahami peran dan strategi BMT dalam mereduksi praktik pinjaman online di masyarakat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Pembahasan ini akan menguraikan lebih lanjut mengenai temuan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi logistik ordinal, serta membandingkannya dengan penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian ini juga mengukur produktivitas kerja karyawan menggunakan skala Likert 1-10, dengan rentang kategori sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (1-2)
2. Tidak Setuju (3-4)
3. Netral (5-6)
4. Setuju (7-8)
5. Sangat Setuju (9-10)

Skala ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasakan dampak kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka. Data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori Netral (5-6), yang mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas mereka.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik ordinal, kompensasi yang diberikan oleh PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berperan secara langsung dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif, mayoritas karyawan memberikan penilaian pada kategori Netral (5-6) terhadap pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja mereka. Faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau

kepuasan kerja mungkin lebih berperan dalam memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, kompensasi yang tidak berbasis kinerja dapat membuat karyawan merasa kurang terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, sistem insentif berbasis prestasi dapat menjadi alternatif yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, kompensasi sering kali disebut sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain oleh Wijaya et al. (2020) di sektor kesehatan juga menemukan bahwa insentif berbasis kinerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, dalam konteks PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang lebih intrinsik kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan, pelatihan tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan.

Sebagian besar karyawan menilai efektivitas pelatihan dalam kategori Netral (5-6), yang berarti mereka tidak merasakan dampak signifikan dari program pelatihan yang diberikan. Kemungkinan penyebabnya adalah kurang relevannya materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, atau metode pelatihan yang kurang interaktif sehingga tidak dapat meningkatkan keterampilan mereka secara maksimal. Selain itu, ada kemungkinan bahwa frekuensi pelatihan yang diberikan belum optimal atau kurang sesuai dengan perkembangan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Wahyuningsih (2019), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada metode, kurikulum, dan kesiapan karyawan dalam mengaplikasikan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan metode pelatihan yang lebih efektif, seperti pelatihan berbasis teknologi atau mentoring yang lebih terarah.

Selain itu, efektivitas pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pekerjaan mereka. Jika pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, maka kemungkinan besar hasilnya tidak akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali belum mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sebagian besar responden memberikan penilaian dalam kategori Netral (5-6) atau Setuju (7-8) terhadap kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan dalam organisasi cukup baik, faktor lain seperti keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan atau komunikasi internal mungkin lebih berperan dalam mempengaruhi produktivitas mereka. Selain itu, kepemimpinan yang kurang responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menyebabkan rendahnya tingkat motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan terbuka terhadap masukan karyawan.

#### **4. Pengaruh Simultan Kompensasi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil regresi logistik ordinal menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagian besar responden menilai produktivitas kerja mereka dalam kategori Netral (5-6) atau Setuju (7-8), yang menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kondisi ekonomi eksternal.

#### **5. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan:

##### **1. Evaluasi Sistem Kompensasi**

Perusahaan perlu meninjau kembali sistem kompensasi yang diterapkan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan benar-benar sesuai dengan harapan karyawan dan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

##### **2. Peningkatan Efektivitas Pelatihan**

Pelatihan yang diberikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan agar lebih relevan dan aplikatif. Perusahaan dapat meningkatkan metode pelatihan dengan pendekatan yang lebih interaktif dan berbasis praktik.

##### **3. Pengembangan Gaya Kepemimpinan**

Manajemen perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **4. Identifikasi Faktor Lain yang Berpengaruh**

Mengingat kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas mereka.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini, telah dilakukan analisis mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik ordinal, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan, sehingga belum mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang dapat menyebabkan keterbatasan dalam menggali perspektif karyawan secara lebih mendalam. Ketiga, penelitian ini dilakukan dalam ruang lingkup PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan agar lebih berbasis kinerja dan sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, efektivitas program pelatihan perlu ditingkatkan dengan menyesuaikan materi dan metode pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam aspek kepemimpinan, pemimpin perusahaan diharapkan dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif guna meningkatkan keterlibatan serta motivasi karyawan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi,

motivasi kerja, atau kesejahteraan karyawan yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Di, S., Selatan, S., Dwi Ananda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Ely Eka Saputri, Siti Elita, & Anisatul Kamilah. (2024). Analisis Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dengan Melaksanakan Spin Off Pada Unit Usaha Syariah. *Jurnal Inovasi Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(4), 01–10. <https://doi.org/10.61132/jiesa.v1i4.210>
- Endrianto, T. (2023). *CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR I KOTA PALEMBANG THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SUB-DISTRICT HEAD OFFICE OF THE SUB-DISTRICT OF ILIR TIMUR I PALEMBANG CITY*. 4(2), 363–376.
- Fathurahman, M., Orvanita, & Darnah. (2023). Regresi Logistik Ordinal untuk Memodelkan Predikat Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 7(2), 116–128. <https://doi.org/10.21009/jsa.07201>
- Halomoan, Y. K., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA INDOSIAR - KOMPLEK JAKARTA BARAT*. 2(4), 3543–3554.
- Hariyanti, S., Leonard, A., & Dhyah, W. (2023). E-mail koresponden: *Edunomika*, 7(2), 1–15.
- Konsep, M. K., & Penerapannya, D. A. N. (2023). *Manajemen kinerja (konsep*,

*teori, dan penerapannya*) (Issue February).

Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 6(2), 167–172.

<https://doi.org/10.33507/cakrawala.v6i2.433>

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.

<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Marsya Surinabila, Wanda Diah Pratiwi, Rahmawati, R., Krisna Ayuningtyas, Sri Rahayu, & Budiandru, B. (2023). Pengambilan Keputusan Nasabah Dalam Membuka Rekening Bank Bsi Di Lingkup Mahasiswa Uhamka. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2427–2440.

<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.4913>

Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.

Pasaribu, R. A., & Indra, A. P. (2024). *Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dalam Pengembangan UMKM di Indonesia (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Serambi Mekah, Langsa)*. 4, 13524–13539.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>

Saputra, Y. N. (2024). *Sistem Kompensasi : Komponen , Prinsip dan Tujuannya*.

Sari, P., Zuhariyah, D., Fitria, N., Sri, Y., Farzana, D., Ramadhan, R., Putra, A., Maulani, S. F., & Handayani, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiban Inten*. 21(Desember), 135. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>

- Wijaya, E., Fauzi, A., & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/58>
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Zhafira Aulinasari, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan CV. Awing Citra Abadi Teknik. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.431>
- Di, M., & Pandemi, M. (2021). Rita Mustopa , Mar ' ah Khopipah Barjah , Niqa Afina Ahsaina , dan Yumna Rais Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Abstrak Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 SOSTECH , 2021 Rita Mustopa , Mar ' . 1, 166–174.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 46–55.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kamilah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan. 1–66.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135. <https://doi.org/xxxx>
- (E. Wijaya et al., 2020)Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode

- Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Di, S., Selatan, S., Dwi Ananda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Ely Eka Saputri, Siti Elita, & Anisatul Kamilah. (2024). Analisis Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dengan Melaksanakan Spin Off Pada Unit Usaha Syariah. *Jurnal Inovasi Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(4), 01–10. <https://doi.org/10.61132/jiesa.v1i4.210>
- Endrianto, T. (2023). *CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR I KOTA PALEMBANG THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SUB-DISTRICT HEAD OFFICE OF THE SUB-DISTRICT OF ILIR TIMUR I PALEMBANG CITY*. 4(2), 363–376.
- Fathurahman, M., Orvanita, & Darnah. (2023). Regresi Logistik Ordinal untuk Memodelkan Predikat Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 7(2), 116–128. <https://doi.org/10.21009/jsa.07201>
- Halomoan, Y. K., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA INDOSIAR - KOMPLEK JAKARTA BARAT*. 2(4), 3543–3554.
- Hariyanti, S., Leonard, A., & Dhyah, W. (2023). E-mail koresponden: *Edunomika*, 7(2), 1–15.
- Konsep, M. K., & Penerapannya, D. A. N. (2023). *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)* (Issue February).
- Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala Jurnal*

*Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 6(2), 167–172.

<https://doi.org/10.33507/cakrawala.v6i2.433>

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.

<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Marsya Surinabila, Wanda Diah Pratiwi, Rahmawati, R., Krisna Ayuningtyas, Sri Rahayu, & Budiandru, B. (2023). Pengambilan Keputusan Nasabah Dalam Membuka Rekening Bank Bsi Di Lingkup Mahasiswa Uhamka. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2427–2440.

<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.4913>

Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.

Pasaribu, R. A., & Indra, A. P. (2024). *Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ( BPRS ) dalam Pengembangan UMKM di Indonesia ( Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Serambi Mekah , Langsa )*. 4, 13524–13539.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>

Saputra, Y. N. (2024). *Sistem Kompensasi : Komponen , Prinsip dan Tujuannya*.

Sari, P., Zuhariyah, D., Fitria, N., Sri, Y., Farzana, D., Ramadhan, R., Putra, A., Maulani, S. F., & Handayani, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiban Inten*. 21(Desember), 135. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>

Wijaya, E., Fauzi, A., & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna

Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24.

<http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/58>

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118.

<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>

Zhafira Aulinasari, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023).

Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan CV. Awing Citra Abadi

Teknik. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*,

2(1), 31–39. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.431>

JAMSWAP. (n.d.). Template Jamswap: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. STIE

Gwali Songo. <https://doi.org/xxxx>.

## LAMPIRAN






### I. Profil Responden








1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Perempuan
  - b. Laki-Laki
3. Usia :
  - a. < 20 Tahun
  - b. 20-30 Tahun
  - c. 31-40 Tahun
  - d. 41-50 Tahun
  - e. > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMP
  - b. SMA/MA
  - c. Diploma (D1/D2/D3)
  - d. Sarjana S1
  - e. Pascasarjana (S2/S3)
5. Status Pekerjaan :
  - a. Karyawan Tetap
  - b. Karyawan Kontrak
  - c. Freelance
  - d. Lainnya
6. Lama Bekerja :
  - a. < 1 Tahun
  - b. 1-3 Tahun
  - c. 4-6 Tahun
  - d. 7-10 Tahun
  - e. > 10 Tahun
7. Bagian/Divisi Kerja :
8. Jabatan :








## II. Keterangan Pilihan Jawaban


Barilah tanda (O) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i) yang dianggap

Sesuai dengan keadaan saat ini.

Kompensasi		
No	Item Pertanyaan	Jawaban
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
2	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
3	Tunjangan yang saya dapatkan memenuhi kebutuhan saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
4	Sistem kompensasi di perusahaan ini diterapkan secara adil.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
5	Kompensasi yang saya terima meningkatkan motivasi kerja saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
Pelatihan		

6	Program pelatihan di perusahaan ini membantu meningkatkan keterampilan kerja saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
7	Materi pelatihan yang disampaikan relevan dengan pekerjaan saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
8	Pelatihan memberikan saya pemahaman yang lebih baik tentang tugas saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
9	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan efisiensi kerja saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
10	Fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan sudah memadai.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
<b>Kepemimpinan</b>		
11	Pemimpin di perusahaan ini mampu memberikan arahan yang jelas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
12	Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 

13	Pemimpin di perusahaan ini mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
14	Pemimpin memotivasi saya untuk mencapai target pekerjaan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
15	Pemimpin memberikan umpan baik yang membangun terhadap hasil kerja saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
<b>Produktivita Kerja Karyawan</b>		
16	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas saya dengan efisien.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
17	Saya merasa bahwa pelatihan yang saya terima meningkatkan produktivitas kerja saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
18	Kompensasi yang saya terima berkontribusi pada peningkatan hasil kerja saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
19	Kepemimpinan yang efektif di perusahaan ini meningkatkan produktivitas tim.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 

20	Saya merasa mampu mencapai target kerja secara konsisten.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 
----	---	---

**DATA ENTRY VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

Responden	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	6	6	7	6	7	32
4	6	5	7	6	6	30
5	4	4	4	1	4	17
6	6	5	6	5	5	27
7	5	7	6	7	5	30
8	4	5	6	6	10	31
9	5	5	5	5	5	25
10	8	9	7	8	9	41
11	4	5	4	4	6	23
12	5	6	5	5	6	27
13	5	6	6	5	5	27
14	5	6	5	5	6	27
15	6	5	6	6	5	28
16	5	5	6	6	5	27
17	5	5	6	5	6	27
18	5	5	5	6	6	27
19	6	6	5	6	5	28
20	6	6	5	5	6	28

### DATA ENTRY VARIABEL PELATIHAN (X2)

Responden	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total_X2
1	7	7	7	7	7	35
2	5	5	6	6	6	28
3	9	9	9	8	8	43
4	7	8	8	8	8	39
5	4	6	6	6	6	28
6	5	6	5	6	6	28
7	5	6	6	7	7	31
8	8	9	6	6	6	35
9	5	5	5	5	5	25
10	8	9	8	8	8	41
11	6	6	6	6	6	30
12	5	6	5	5	5	26
13	6	5	5	5	5	26
14	6	6	5	5	5	27
15	6	5	5	6	6	28
16	6	6	5	5	5	27
17	5	5	6	6	6	28
18	5	6	5	6	6	28
19	6	5	5	6	6	28
20	5	5	6	5	5	26

**DATA ENTRY VARIABEL KEPEMIMPINAN (X3)**

Responden	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Total_X3
1	7	5	5	5	8	30
2	4	4	4	4	4	20
3	6	6	7	6	6	31
4	6	7	6	6	6	31
5	4	4	4	4	4	20
6	6	5	6	5	6	28
7	5	7	6	7	7	32
8	6	5	5	7	8	31
9	5	5	5	5	5	25
10	6	8	7	9	10	40
11	5	6	5	5	5	26
12	5	5	6	6	5	27
13	5	6	6	6	5	28
14	5	6	6	6	5	28
15	5	6	5	5	6	27
16	5	5	6	6	6	28
17	5	5	6	6	5	27
18	5	6	5	5	6	27
19	6	5	5	6	6	28
20	6	6	5	6	5	28

**DATA VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)**

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
1	8	8	8	8	8	40

2	5	5	5	5	5	25
3	8	9	8	9	8	42
4	6	6	6	6	5	29
5	6	5	6	5	6	28
6	7	7	7	7	6	34
7	6	5	6	5	5	27
8	6	7	6	7	4	30
9	5	5	5	5	5	25
10	9	7	9	7	7	39
11	5	6	5	6	6	28
12	5	6	5	6	6	28
13	5	6	5	6	5	27
14	5	6	5	6	6	28
15	5	6	5	6	6	28
16	5	5	5	5	5	25
17	6	5	6	5	5	27
18	5	6	5	6	6	28
19	5	5	5	5	6	26
20	6	5	6	5	6	28

## DATA RESPONDEN

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Pekerjaan	Masa Kerja	Bagian/Divisi Kerja	Jabatan	Status Pernikahan	Lokasi Tempat Tinggal
Ahmad Tamam Mubiin	L	20-30 Tahun	SMA/S MK	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	Operasional	Staff Accounting	Belum Menikah	Kuta Selatan
Inna Azalia	P	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	4-6 Tahun	Divisi Bisnis	Marketing	Belum Menikah	Kuta, Bali
FIETS BIERTY ANDRIANI	P	31-40 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	KEPATUHAN DAN MANAJEMEN RISIKO	KADIV KEPATUHAN DAN MANRISK	Menikah	Denpasar
Nur Annisa	P	20-30 Tahun	SMA/S MK	Karyawan Tetap	4-6 Tahun	Bisnis	Marketing	Belum Menikah	Denpasar
Aha Azadi	L	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	Legal	Staff Legal	Menikah	Tabanan
Achmad Siruji	L	41-50 Tahun	SMP	Karyawan Tetap	>10 Tahun	Umum	Umum	Belum Menikah	Denpasar
Nurul Mubien	P	41-50 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	>10 Tahun	Operasional	Accounting	Menikah	Denpasar
Sahrul Arwani	L	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Kontrak	1-3 Tahun	Bisnis	Marketing	Belum Menikah	Denpasar
Devi	L	31-40 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Kontrak	<1 Tahun	Bisnis	Marketing	Belum Menikah	Denpasar
Nurlaila Sari	P	31-40 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	Bisnis	Marketing	Lainnya	Jl Sesetan Denpasar
Afni Fatmawati	P	31-40 Tahun	Diploma (D1/D2/D3)	Karyawan Tetap	4-6 Tahun	Bisnis	SPV Funding	Menikah	Padang Sambian Denpasar
Handy for Rich	L	31-40 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	Bisnis	Marketing	Menikah	Badung, Bali
Khumaira Faizatur	P	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Kontrak	1-3 Tahun	Bisnis	Marketing	Belum Menikah	Denpasar
Rika Desi	P	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	1-3 Tahun	Operasional	Teller	Menikah	Denpasar
Fadhillah	P	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Tetap	4-6 Tahun	SPI	SPI	Belum Menikah	Denpasar

Arfin Dian	L	31-40 Tahun	SMA/S MK	Karyawan Tetap	4-6 Tahun	IT & Support	IT & Support	Belum Menikah	Denpasar
Ni Wayan Nuriati	P	41-50 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Kontrak	1-3 Tahun	Bisnis	SPV	Lainnya	Denpasar
Amalia Nur Fadhillah	P	20-30 Tahun	Sarjana (S1)	Karyawan Kontrak	1-3 Tahun	Operasional	CS	Menikah	Badung
Atang Sontani	L	41-50 Tahun	SMA/S MK	Karyawan Kontrak	4-6 Tahun	Support	Helper	Menikah	Denpasar
Dedi Irawan	L	41-50 Tahun	SMA/S MK	Karyawan Kontrak	<1 Tahun	SDI	SDI	Menikah	Badung

## DESKRIPSI RESPONDEN

### 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Responden)	Persentase (%)
Laki-laki	9	45%
Perempuan	11	55%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## 2. Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Responden)	Persentase (%)
20-30 Tahun	9	45%
31-40 Tahun	6	30%
41-50 Tahun	5	25%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Jumlah Responden)	Persentase (%)
Sarjana (S1)	13	65%
SMA/SMK	5	25%
Diploma (D1/D2/D3)	1	5%
SMP	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## 4. Status dan Masa Kerja

Status Pekerjaan	Lama Bekerja di Perusahaan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Karyawan Tetap	1-3 Tahun	6	30%
	4-6 Tahun	4	20%

	>10 Tahun	2	10%
<b>Karyawan Kontrak</b>	1-3 Tahun	4	20%
	4-6 Tahun	1	5%
	<1 Tahun	2	10%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

## 5. Status Pernikahan

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belum Menikah	8	40%
Menikah	10	50%
Lainnya	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	20	17	41	27.45	4.605
Pelatihan	20	25	43	30.35	5.324
Kepemimpinan	20	20	40	28.10	4.204
Kerja Karyawan	20	25	42	29.60	5.051
Valid N (listwise)	20				

## UJI INSTRUMEN (UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS)

### 1. Variabel Kompensasi (X1)

### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TS_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.689**	.603**	.628**	.240	.746**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.005	.003	.308	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1_2	Pearson Correlation	.689**	1	.450*	.679**	.449*	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.046	<.001	.047	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1_3	Pearson Correlation	.603**	.450*	1	.726**	.491*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.005	.046		<.001	.028	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1_4	Pearson Correlation	.628**	.679**	.726**	1	.523*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001		.018	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1_5	Pearson Correlation	.240	.449*	.491*	.523*	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.308	.047	.028	.018		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
TS_X1	Pearson Correlation	.746**	.806**	.803**	.897**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.803
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.686
		N of Items	2 <sup>b</sup>
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			.719
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.837
	Unequal Length		.842
Guttman Split-Half Coefficient			.837

a. The items are: X1\_1, X1\_2, X1\_3.

b. The items are: X1\_3, X1\_4, X1\_5.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	22.15	15.713	.634	.818
X1_2	21.90	14.516	.699	.799
X1_3	21.95	15.103	.709	.801
X1_4	22.15	11.713	.803	.762
X1_5	21.65	13.503	.512	.864

## 2. Variabel Pelatihan (X2)

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TS_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.826**	.691**	.610**	.610**	.847**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.004	.004	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2_2	Pearson Correlation	.826**	1	.760**	.713**	.713**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2_3	Pearson Correlation	.691**	.760**	1	.870**	.870**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2_4	Pearson Correlation	.610**	.713**	.870**	1	1.000**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.004	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2_5	Pearson Correlation	.610**	.713**	.870**	1.000**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.004	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	20	20	20	20	20	20
TS_X2	Pearson Correlation	.847**	.906**	.924**	.913**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.904
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	2 <sup>b</sup>
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			.793
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.884
	Unequal Length		.888
Guttman Split-Half Coefficient			.813

a. The items are: X2\_1, X2\_2, X2\_3.

b. The items are: X2\_3, X2\_4, X2\_5.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	24.40	18.463	.752	.937
X2_2	24.10	16.726	.835	.924
X2_3	24.40	18.042	.878	.912
X2_4	24.25	19.461	.871	.917
X2_5	24.25	19.461	.871	.917

### 3. Varriabel Kepemimpinan (X3)

### Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X4_4	X5_5	TS_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.341	.384	.426	.669**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.141	.094	.061	.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3_2	Pearson Correlation	.341	1	.640**	.710**	.556*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.141		.002	<.001	.011	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3_3	Pearson Correlation	.384	.640**	1	.711**	.440	.757**
	Sig. (2-tailed)	.094	.002		<.001	.052	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X4_4	Pearson Correlation	.426	.710**	.711**	1	.732**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.061	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X5_5	Pearson Correlation	.669**	.556*	.440	.732**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.052	<.001		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
TS_X3	Pearson Correlation	.677**	.803**	.757**	.901**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.715
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.829
		N of Items	2 <sup>b</sup>
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			.780
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.877
	Unequal Length		.881
Guttman Split-Half Coefficient			.871

a. The items are: X3\_1, X3\_2, X3\_3.

b. The items are: X3\_3, X3\_4, X3\_5.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	22.75	13.987	.562	.855
X3_2	22.50	11.947	.689	.822
X3_3	22.60	13.095	.651	.835
X3_4	22.35	10.450	.826	.782
X3_5	22.20	9.116	.740	.824

#### 4. Variabel Produktivitas kerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TS_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.697**	1.000**	.697**	.632**	.915**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	.003	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.697**	1	.697**	1.000**	.652**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.002	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.697**	1	.697**	.632**	.915**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	.003	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.697**	1.000**	.697**	1	.652**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		.002	<,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.632**	.652**	.632**	.652**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.003	.002		<,001
	N	20	20	20	20	20	20
TS_Y	Pearson Correlation	.915**	.909**	.915**	.909**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.924
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.787
		N of Items	2 <sup>b</sup>
Total N of Items			5
Correlation Between Forms			.850
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.919
	Unequal Length		.921
Guttman Split-Half Coefficient			.851

a. The items are: Y1, Y2, Y3.

b. The items are: Y3, Y4, Y5.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.70	15.800	.858	.911
Y2	23.60	16.463	.854	.912
Y3	23.70	15.800	.858	.911
Y4	23.60	16.463	.854	.912
Y5	23.80	18.484	.697	.940

## UJI REGRESI LOGISTIK ORDINAL

### Case Processing Summary

	N	Marginal Percentage	
Kerja Karyawan	25	3	15.0%
	26	1	5.0%
	27	3	15.0%
	28	7	35.0%
	29	1	5.0%
	30	1	5.0%
	34	1	5.0%
	39	1	5.0%
	40	1	5.0%
	42	1	5.0%
Valid	20	100.0%	
Missing	0		
Total	20		

### Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	76.631			
Final	59.493	17.138	3	<.001

Link function: Logit.

### Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	130.397	150	.874
Deviance	56.720	150	1.000

Link function: Logit.

### Pseudo R-Square

Cox and Snell	.576
Nagelkerke	.587
McFadden	.216

Link function: Logit.

### Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 25]	10.883	4.040	7.256	1	.007	2.964	18.801
	[Y = 26]	11.326	4.050	7.822	1	.005	3.389	19.263
	[Y = 27]	12.274	4.101	8.959	1	.003	4.237	20.310
	[Y = 28]	14.942	4.607	10.517	1	.001	5.912	23.972
	[Y = 29]	15.545	4.767	10.635	1	.001	6.202	24.888
	[Y = 30]	16.051	4.907	10.699	1	.001	6.433	25.669
	[Y = 34]	16.806	5.103	10.845	1	<.001	6.804	26.808
	[Y = 39]	17.765	5.285	11.299	1	<.001	7.407	28.124
	[Y = 40]	18.871	5.428	12.087	1	<.001	8.233	29.510
Location	X1	-.395	.274	2.073	1	.150	-.932	.143
	X2	.404	.144	7.843	1	.005	.121	.687
	X3	.434	.313	1.915	1	.166	-.181	1.048

Link function: Logit.

### Test of Parallel Lines<sup>a</sup>

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	.000			
General	.000 <sup>b</sup>	.000	112	1.000

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

a. Link function: Logit.

b. The log-likelihood value is practically zero. There may be a complete separation in the data. The maximum likelihood estimates do not exist.