

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia.¹

Kekuatan internal sebuah organisasi tentunya tidak terlepas dari sumber manusia yang memiliki kompetensi yang unggul untuk menjalankan roda organisasi. Kompetensi bisa diraih dengan adanya niat dan tekad untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada khususnya untuk mengembangkan wawasan manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia

¹Muhammad, *Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2002), hal., 80.

diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.² Kinerja akan berjalan dengan maksimal sesuai yang diinginkan organisasi/perusahaan apabila memiliki gaya kepemimpinan yang baik, pelatihan kerja yang rutin untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan. Gaya pemimpin semakin baik yang dilakukan oleh atasan maka karyawan akan semakin nyaman.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian

²Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hal., 135.

pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

Sedemikian rupa, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi. Kepengingkatan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan dan kemampuan mengubah egosentrisme para bawahan menjadi

organisasi sentrisme.³ Selain itu pelatihan yang di ikuti oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan.

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.⁴ Tidak hanya pelatihan, akan tetapi kompensasi juga akan menambah semangat kinerja seorang karyawan,

³Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal., 62-63.

⁴Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta Selatan, 2002.hal., 83.

karena dengan kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan balasan jasa dari hasil kerja karyawan kepada perusahaan dalam bentuk uang maupun barang baik diterima secara langsung atau tidak langsung yang dimana diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa kerja mereka kepada perusahaan. Karena kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi.⁵

Para karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.⁶

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan.

⁵Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal., 419.

⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. rev.ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009), hal., 196.

Pemberian kompensasi yang memadai akan meredam sikap negatif para karyawan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, manaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat masuk kerja, dan sebagainya.⁷ Pada dasarnya tujuan dilaksanakan sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang perlu diambil dalam rangka pencapaian tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja.

Begitu juga dengan perbankan syariah dengan sumber daya manusia yang harus memiliki dua pengetahuan khusus, yakni dalam bidang agama dan perbankan. Gaya kepemimpinan yang Islami juga harus diterapkan. Pelatihan harus sering diadakan untuk mengasah kemampuan perbankan yang sesuai syariah Islam. Dan pemberian kompensasi yang harus diberikan sebelum kering keringatnya.

Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang bergerak bidang moneter yang membutuhkan banyak keahlian. Perbankan syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Usaha pembentukan sistem ini didasari oleh larangan dalam agama Islam untuk

⁷Gouzali Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro, (Jakarta: Djambatan, 2005), hal 234

memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba serta larangan investasi untuk usaha-usaha yang dikategorikan haram, dimana hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional.

Perbankan syariah di Indonesia telah mendapatkan pijakan yang kokoh atau landasan peraturan perundang-undangan, dengan keluarnya Undang Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan kemudian diubah dengan Undang Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Bank Indonesia. Perubahan tersebut kemudian bertambah dengan adanya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 16 Nopember 2003 tentang pengharaman berbagai jenis transaksi berbasis bunga, baik di lingkungan perbankan, asuransi maupun transaksi bisnis lainnya. Dengan demikian perbankan syariah adalah perbankan yang beroperasi dengan tidak menggunakan sistem bunga, yang secara tegas diharamkan oleh agama Islam, melainkan dengan menggunakan sistem bagi hasil.

Saat ini salah satu perbankan syariah yang berdiri adalah Bank Jatim Syariah (disingkat dengan BJS). Unit Usaha Syariah atau Bank Jatim Syariah (BJS) didirikan berdasarkan Surat Bank Indonesia Nomor 9/7/DS/Sb tanggal 4 April 2007 perihal : persetujuan prinsip pendirian Unit Usaha Syariah (UUS), pembukaan kantor cabang syariah dan anggota dewan pengawas syariah serta surat Bank Indonesia Nomor 9/148/DPIP/Sb tanggal 24 juli 2007 perihal : Izin pembukaan kantor cabang syariah.

Operasional BJS diresmikan pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan tanggal 8 Syaban 1428 H. Dalam perjalannya selama tujuh tahun

beroperasi BJS telah hadir dengan banyak melakukan pengembangan dan inovasi guna memberikan layanan *financial* yang terbaik sesuai kebutuhan nasabah melalui beragam produk dengan prinsip syariah. Sepanjang tahun 2004, BJS telah menambah sejumlah jaringan kantor baru, yaitu 2 kantor cabang di Kediri dan di Malang : 2 kantor cabang pembantu di Madiun dan Jember. Selain itu dalam tahun 2014 terdapat penambahan jaringan berupa peningkatan status cabang pembantu Gresik dan Madiun sebagai kantor cabang; pendirian 5 kantor cabang pembantu di blitar, jombang, Surabaya utara, Surabaya barat dan Surabaya timur; penambahan 50 kantor layanan syariah dan 6 ATM. Dengan ekspansi jaringan tersebut, akhir tahun 2014 BJS memiliki 5 kantor cabang, 10 kantor cabang pembantu, 97 kantor layanan syariah dan 6 ATM.

Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya. Bank Jatim cabang syariah Kediri didirikan dan resmi beroperasi pada tanggal 17 Januari 2014, yang beralamatkan di jalan Diponegoro no. 50B. pelayanan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan bisnis bank, khususnya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Seiring dengan berjalannya waktu Bank Jatim Cabang Syariah Kediri berusaha membaca peluang tersebut dan mengidentifikasi kebutuhan serta keinginan nasabah, dengan cara meningkatkan kinerja operasionalnya serta strategi pemasaran produk ataupun jasanya agar dapat melayani kebutuhan masyarakat secara luas dan menyeluruh. Pihak Bank Jatim Cabang Syariah Kediri menawarkan berbagai produk yang beragam untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat. Disamping itu Pihak Bank Jatim Cabang Syariah Kediri juga sangat memperhatikan perilaku nasabahnya mengapa melakukan pembelian jasa dan memilih produk yang baik untuk menabung maupun meminjam sehingga dapat meningkatkan efektifitas kinerja bank. Untuk meningkatkan efektifitasnya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri lebih mengutamakan pada kualitas produk serta strategi pemasaran atas produk-produknya tersebut.⁸

Tabel 1.1

Produk-Produk Pendanaan dan Pembiayaan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

PRODUK PENDANAAN	PRODUK PEMBIAYAAN
1. Tabungan Barokah	1. Multiguna Syariah
2. TabunganKu Ib	2. Produk kafalah
3. Tabungan Simpel iB	3. Emas iB Barokah
4. Tabungan Haji Amanah	4. Kepemilikan Logam Emas iB Barokah
5. Giro Amanah	5. Konsumtif dan Produktif
6. Deposito Barokah	6. Umroh iB Maqbula
	7. KPR iB Griya Barokah
	8. <i>Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik (IMBT)</i>
	9. Pembiayaan Koperasi (PKOP dan PKPA)

Sumber: Profil Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Dari banyaknya produk yang ditawarkan oleh Bank Jatim Cabang Syariah Kediri tentu saja tidak terlepas dari aktivitas sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dikatakan berhasil menjalankan fungsinya apabila mampu menjual produknya pada konsumen dan memperoleh profit semaksimal mungkin. Dengan demikian proses pengembangan sumber daya manusia pada perbankan ternyata juga menjadi sorotan yang penting dalam meningkatkan kualitas (kinerja)

⁸ <http://www.bankjatim.co.id/id/syariah/profil>, *Profil Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*, diakses tanggal 29 Februari 2016.

perbankan khususnya perbankan syariah. Pemasaran dalam bank syariah merupakan suatu kekuatan tersendiri.

Dari kinerja yang dimiliki oleh SDM sebuah lembaga tersebut akan menciptakan sebuah terobosan terbaru. Dalam dunia keuangan khususnya perbankan. Banyaknya nasabah akan menjadikan daya tarik tersendiri. Dengan kinerja yang bagus baik lembaga maupun SDM akan meningkatkan jumlah nasabah itu sendiri. Apabila sebuah perbankan tersebut mendapatkan banyak nasabah, maka tujuan dari lembaga itu akan tercapai. Berikut ini adalah perkembangan nasabah penabung di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Nasabah Penabung Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Nama Produk	Jumlah Nasabah		
	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1. Giro Amanah	11 orang	24 orang	30 orang
2. Tabungan Barokah	541 orang	875 orang	958 orang
3. Tabungan Haji Amanah	631 orang	727 orang	750 orang
4. Tabunganku iB	930 orang	1487 orang	1773 orang
5. Tabungan Simple iB	157 orang	242 orang	319 orang
6. Deposito Barokah	76 orang	111 orang	139 orang
Total Jumlah Nasabah	2143 orang	3466 orang	3969 orang

Sumber diambil dari Laporan Keuangan Bank Jatim Syariah

Melihat perkembangan jumlah nasabah penabung dari tahun 2014 hingga tahun 2016 bulan Oktober di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang mengalami perkembangan cukup pesat sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apa yang menjadi penyebab atau faktor perkembangan jumlah nasabah tersebut. Ketiga

karena Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dirasa memiliki tujuan yang cukup menarik yakni membangun karakter Sumber Daya Manusia (SDM) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW Yaitu insan BJS yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik. Pribadi demikian diharapkan akan memiliki empati, edifikasi, dan berorientasi hasil yang sepenuhnya mengutamakan layanan fokus kepada nasabah. Dan pihak Bank Jatim Cabang Syariah Kediri menyebut karakter tersebut dengan BJS FASTER (*Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh, Empati dan Edifikasi, Result Oriented*). Dan yang keempat adalah karena Bank Jatim Cabang Syariah Kediri berkomitmen untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam bertransaksi melalui perluasan jaringan, baik jaringan kantor, layanan syariah, maupun *electronic channel* berupa ATM (*Automatic Teller Machine, SMS Banking, EDC dan Mobile Banking*).⁹

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala

⁹ <http://www.bankjatim.co.id/id/syariah/profil>, *Profil Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*, diakses tanggal 29 Februari 2016.

lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Berikut adalah perkembangan penilaian tingkat kinerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri:

Tabel 1.3

Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Penilaian Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah Orang	Prosentase	Jumlah Orang	Presentase
Baik	30	85.7%	32	91.5%
Cukup	5	14.3%	3	8.6%
Kurang	0	0%	0	0%
Total	35	100%	35	100%

Sumber: penelitian internal Bank Jatim Syariah Kediri

Dari data tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki predikat baik dilihat dari penilaian kinerja. Kinerja yang baik mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan 2016 sebesar 5.8% hal itu menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh bank jatim berhasil mencetak kinerja yang baik. Tentunya semua itu tidak terlepas dari kebijakan pimpinan, bagaimana pola system kepemimpinan dari seorang pemimpin akan berdampak pula terhadap karyawan. selain itu, pemberian kompensasi akan tunjangan juga akan menyebabkan tinggi dan rendahnya kinerja dari seorang karyawan. Semakin

baik predikat kinerja, maka akan menimbulkan loyalitas karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka disini penulis terdorong untuk melakukan sebuah penelitian terkait hal tersebut. Di sini Penulis ingin membahas lebih mendalam tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.”** Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Alasan peneliti mengambil sampel seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah karena keberadaan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri di daerah Kediri diharapkan dapat memberikan kemudahan pelayanan jasa lembaga keuangan syariah bank bagi sektor perekonomian di daerah sekitar dengan memberikan pelayanan yang bagus serta kualitas sumber daya manusia (karyawannya) yang profesional.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Pada hasil penelitian ini dilandasi dari penelitian terdahulu dan juga pada teori-teori yang sudah dibaca oleh peneliti. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dan yang

menjadi objek dalam penelitian ini adalah Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang beralamatkan di Jl. Diponegoro No. 50B Kediri.

2. Pembatasan Masalah

Batasan penelitian bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada penelitian sehingga pembahasannya tidak meluas dan tetap fokus pada rumusan masalah penelitian. Selain itu batasan penelitian juga berfungsi untuk menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan yang telah ditentukan.

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya yang terdiri dari faktor gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau justru sebaliknya.
- b. Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah salah satu Perbankan Syariah yang berada di wilayah Kediri, yakni Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang beralamatkan di Jl. Diponegoro No. 55B Kediri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu ditetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian.¹⁰ Menurut pendapat lain Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹¹ Karena sifatnya sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Terdapat dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Adapun hipotesis dari penelitian ini, adalah :

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

¹⁰ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitas Dalam Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Press, 1999), hal.61.

¹¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bisnis: Alfabeta, 2009), hal.93.

H_a : Terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hipotesis 4

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki manfaat dalam pengembangan suatu bidang keilmuan baik secara praktis maupun teoritis. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan yang meliputi faktor gaya kepemimpinan, adanya pelatihan kerja dan pemberian kompensasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak Lembaga Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, setelah mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak Perbankan untuk menentukan langkah yang harus dilakukan selanjutnya, guna meningkatkan kinerja para karyawannya.
- b. Bagi kalangan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan khususnya dalam kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti-peneliti baru yang akan melakukan

penelitian yang sejenis terkait pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perbankan syariah.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

Adapaun definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup :

- a. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seseorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.¹²
- b. Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan.¹³
- c. Kompensasi adalah balasan jasa dari hasil kerja karyawan kepada perusahaan dalam bentuk uang maupun barang baik diterima secara

¹²Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2001), hal., 179-180.

¹³Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber.....* .hal., 83.

langsung atau tidak langsung yang dimana diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa kerja mereka kepada perusahaan. Karena kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi.¹⁴

- d. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵
- e. Perbankan Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoprasianya sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah.¹⁶

2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah untuk meneliti dan mengkaji apakah dengan adanya berbagai macam gaya kepemimpinan, adanya pelatihan kerja, serta pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

¹⁴Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen* hal., 419.

¹⁵Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... hal., 135.

¹⁶Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga yang terkait*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo, 1996), hal. 5.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun Sistematika penyusunan skripsi dengan metode penelitian kuantitatif ini, diperinci menjadi 3 bagian utama, yaitu:

Bagian Awal Bagian awal ini terdiri dari : Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Halaman Pernyataan Keaslian, Motto, Halaman Persembahan, Prakata, Halaman Daftar Isi, Halaman Tabel, Halaman Daftar Gambar, Halaman Daftar Lampiran, Transliterasi dan Abstrak.

Bagian Inti

BAB I Pendahuluan, terdiri dari (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Dan Pembatasan Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Hipotesis Penelitian, (f) Kegunaan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Pembahasan.

BAB II Landasan Teori, terdiri dari (a) Diskripsi Teori, terdiri dari: 1. Gaya Kepemimpinan, 2. Pelatihan Kerja, 3. Kompensasi, 4. Kinerja Karyawan, 5. Perbankan Syariah, (b) Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Konseptual/Kerangka Berfikir Penelitian.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Rancangan Penelitian, (b)

Variabel Penelitian, (c) Populasi, Sampel Penelitian dan Sampling, (d) Kisi-Kisi Instrument, (e) Instrument Penelitian, (f) Data dan Sumber Data, (g) Teknik Pengumpulan Data, (h) Analisis Data.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB V Pembahasan terdiri dari, Pembahasan Rumusan masalah I, Pembahasan Rumusan Masalah II, Pembahasan Rumusan Masalah III, Pembahasan Rumusan Masalah IV, dan Pembahasan Rumusan Masalah V.

BAB VI Penutup, terdiri dari : (a) Kesimpulan, (b) Saran.

Bagian Akhir Bagian akhir ini terdiri dari : (a) Daftar Rujukan, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, (d) Daftar Riwayat Hidup.¹⁷

¹⁷ Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Program Sarjana Strata Satu (S-1), Pedoman Penyusunan Skripsi. (Tulungagung : IAIN Tulungagung, 2015), hal. 26.