

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* STUDI PADA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH
(KSPPS) *BAITUL MAAL WAT TAMWIL* (BMT)
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) LASEM**



Oleh:

MEILA ANDHI BUDI SETIAWAN

2015-01-043

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI PADA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
(KSPPS) BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) LASEM**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menyelesaikan jenjang pendidikan strata dua (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Oleh:

MEILA ANDHI BUDI SETIAWAN

2015-01-043

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

2019

TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* STUDI PADA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
(KSPPS) BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) LASEM

Oleh:

MEILA ANDHI BUDI SETIAWAN

Telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 24 Juli 2019

Pembimbing I

Dr. Mokhammad Arwani, SE, MM
NIDN : 0610057804

Pembimbing II

Dr. Des. H. Zainuri, MM
NIDN : 0615076301



Mengetahui :

Asisten Program Studi Magister Manajemen

Dr. Dr. H. Joko Utomo, MM
NIDN : 0625076401

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS

2019

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH (KSPPS) BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) LASEM

Nama Mahasiswa : MEILA ANDHI BUDI SETIAWAN

NIM : 2015-01-043

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal Ujian : 24 Juli 2019

TIM PEMBIMBING

Ketua : Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM (.....)

Anggota : Dr. Drs. H. Zainuri, MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji : Dr. Sukirman, S. Pd, SH, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa di dalam Naskah Tesis dengan Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) LASEM

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN dicabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 24 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Meila Andhi Budi Setiawan
Meila Andhi Budi Setiawan
NIM. 2015-01-043

RIWAYAT HIDUP

Meila Andhi Budi Setiawan, Rembang, 27 Mei 1985 anak dari ayah Bapak Bambang Sugeng dan Ibu Ngatini, SD sampai SMU di Kabupaten Rembang lulus SMU tahun 2003, studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “ YPPI “ Rembang lulus tahun 2008. Pengalaman kerja sebagai Karyawan Swasta di Koperasi Inti Jasa Sejahtera di Lasem.

Kudus, 24 Juli 2019

Penulis

Meila Andhi Budi Setiawan
NIM : 2015-01-043



UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah – Nya bagi penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan proses penyusunan Tesis yang merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar Magister Manajemen (S2). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak berikut :

1. Rektor Universitas Muria Kudus Dr. H. Suparno, SH, MS yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
4. Pembimbing Utama Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan Tesis.
5. Pembimbing Kedua Dr. Drs. H. Zainuri, MM yang telah membantu bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan Tesis.
6. Bapak, Ibu dosen beserta staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah memberikan bekal berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Ayahanda Bambang Sugeng (Alm) dan Ibunda Ngatini tercinta yang telah memberikan do'a, dukungan, dan semangat.
8. Istri Rita Erniawati, SE dan anak – anakku tercinta Muhammad Falih Andhita dan Athariza Farel Andhita serta seluruh keluargaku yang telah memberikan do'a, semangat, dukungannya baik moril maupun materiil selama menuntut ilmu di Universitas Muria Kudus.
9. Teman – temanku senasib serta seperjuangan yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.
10. Universitas Muria Kudus, tempat dimana penulis menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Kudus, 24 Juli 2019

Penulis

Meila Andhi Budi Setiawan
NIM : 2015-01-042



ABSTRAK

Penelitian ini akan meneliti apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun berganda. Pertanyaan penelitian bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Hipotesis penelitian gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta gaya kepemimpinan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kantor Cabang Pusat Lasem Kabupaten Rembang sebanyak 172 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan di Kantor Cabang Pusat KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem sebanyak 132 orang. Analisis data dalam penelitian menggunakan program Struktural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan melalui AMOS yang sudah sering digunakan Model kausalitas AMOS menjelaskan masalah pengukuran dan struktur dan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis. Kesimpulan penelitian gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kspps BMT BUS Lasem. gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja di KSPPSBMTBUS Lasem motivasi sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

This study will examine whether leadership style, compensation and work motivation will improve employee performance both partially and multiple. The research question is how the influence of leadership style and compensation on employee work motivation, how the influence

of compensation leadership style on employee performance and how the influence of leadership style and compensation on employee performance through work motivation as an intervening variable. This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation on employee work motivation, analyze the influence of leadership style, compensation and work motivation on fiber employee performance analyzing the influence of compensation leadership style on employee performance through work motivation as an intervening variable. The research hypothesis of leadership style, compensation and work motivation has a positive and significant influence on employee performance. The leadership style fiber, compensation has a positive and significant influence on employee performance with work motivation as an intervening variable. The population of this study were all kspps employees bmt bina ummat sejahtera lasem central branch office in rembang regency totaling 172 people. The research sample was 132 employees in the kspps bmt central branch office of lasem prosperous community. The data analysis in the study used the structural equation modeling (SEM) program, which was operated through amos, which has often been used. The amos causality model describes measurement and structure problems and is then used to analyze and test hypotheses. Conclusion of research on leadership style, compensation, motivation influences the performance of employees in lassp's kspps bmt bus. Leadership style and compensation directly influence performance in KSPPS BMT BUS Lasem motivation as an intervening variable.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation and Performance



Denganmemanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah Nya-Mu penulis dapat menyajikan tulisan tesis yang berjudul :“**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan**

Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt) Bina Ummat Sejahtera (Bus) Lasem ”. Tulisan ini menyampaikan pokok-pokok bahasan yang meliputi kepemimpinan, kompensasi, kinerja dan motivasi kerja. Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih diteliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangantepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

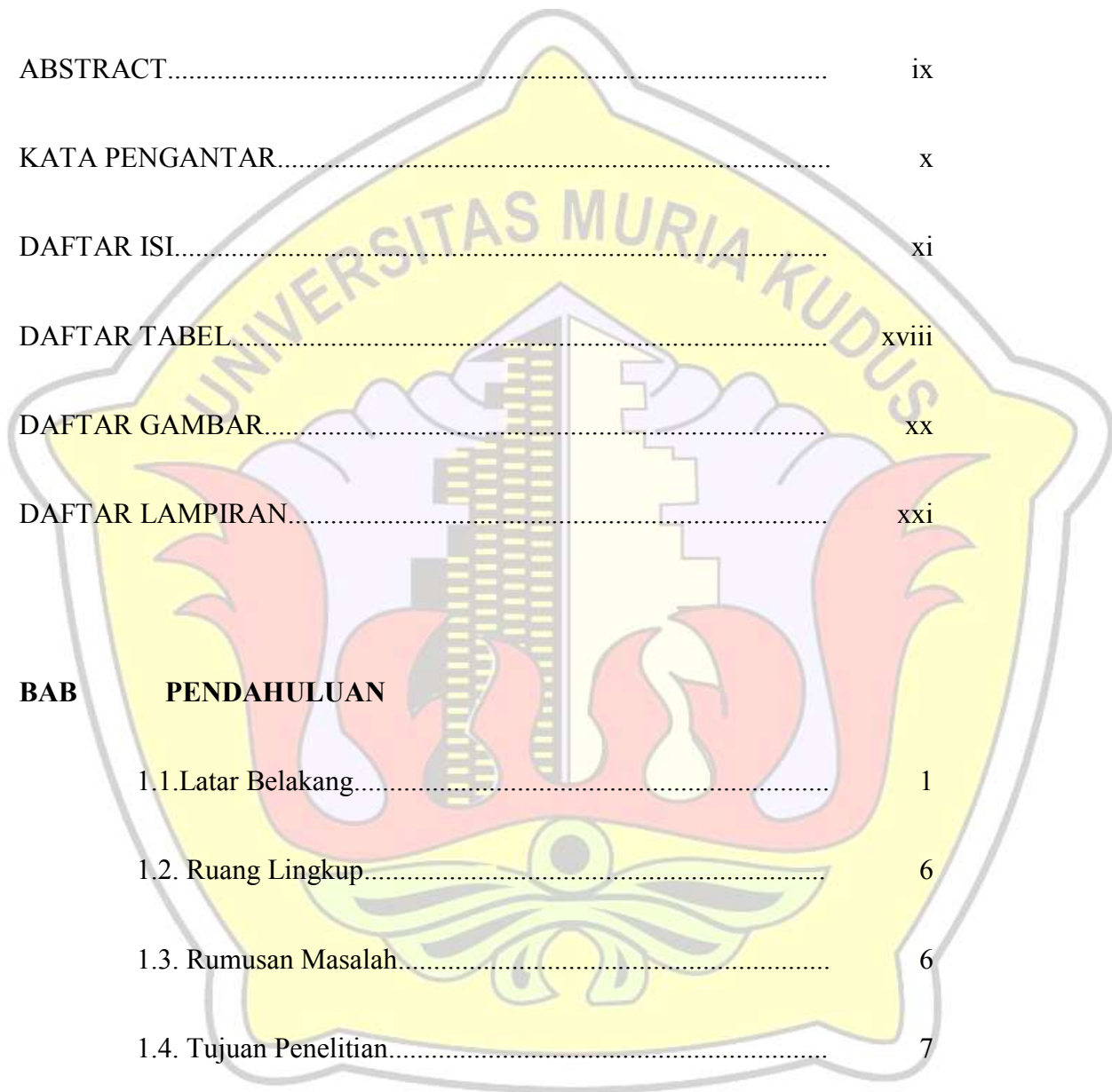
Rembang, 24 Juli 2019

Meila Andhi Budi Setiawan
NIM. 2015-01-043

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	v

RIWAYAT HIDUP.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB	
PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup.....	6
1.3. Rumusan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2. Teori Kepemimpinan.....	11
2.1.2.1. Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis.....	11
2.1.2.2. Otokrat Keras.....	12
2.1.2.3. Teori Psikologis.....	12
2.1.2.4. Teori Sosiologis.....	12
2.1.2.5. Teori Suportif.....	13
2.1.2.6. Teori Laizes Faire.....	13
2.1.2.7. Teori Kelakukan Pribadi.....	13
2.1.2.8. Teori Sifat.....	14
2.1.3. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3.1. Tipe Otokratis.....	15
2.1.3.2. Tipe Militerisme.....	16
2.1.3.3. Tipe Paternalitis.....	16

2.1.3.4. Tipe Kharismatik.....	17
2.1.3.5. Tipe Demokratis.....	17
2.1.3.6. Tipe Jenis Gaya Kepemimpinan Menurut Robbins.....	18
2.1.4. Kompensasi.....	21
2.1.4.1. Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.4.2. Jenis Jenis Kompensasi.....	23
2.1.4.3. Indikator-Indikator Kompensasi.....	24
2.1.4.4. Azas Kompensasi.....	25
2.1.4.5. Metode Kompensasi.....	27
2.1.4.6. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	27
2.1.5. Kinerja.....	29
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.5.3. Penilaian Kinerja.....	31
2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	35

2.1.6. Motivasi Kerja.....	38
2.2. Penelitian Terdahulu.....	43
2.2.1. Penelitian Andi Afrizal.....	43
2.2.2. Penelitian Simon Petrus.....	44
2.2.3. Penelitian Prihatini.....	45
2.2.4. Penelitian I Wayan Juniantara.....	46
2.2.5. Penelitian Lestari.....	47
2.2.6. Penelitian Mardiana.....	43
2.2.7. Penelitian Roy Johan.....	49
2.2.8. Penelitian Jurosevic.....	51
2.2.9. Penelitian Yaseen.....	51
2.1.10. Penelitian Salisu.....	51
2.1.11. Penelitian Kenelak dan Sony.....	52
BAB KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN	
III PERUMUSAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	54
3.2. Hubungan Antar Variabel.....	55

3.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.....	56
3.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	56
3.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja...	58
3.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
3.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	60
3.2.6. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.....	61
3.2.7. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.....	62

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	64
4.2. Populasi dan Sampel.....	65
4.3. Variabel Penelitian.....	66
4.4. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	68
4.5. Pengolahan Data.....	69
4.6. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	70
4.7. Metode Analisis Data.....	71
4.7.1. Analisis Deskriptif.....	71
4.7.2. Analisis Kuantitatif.....	71
4.7.3. Uji Asumsi.....	72
4.7.4. Uji Model.....	73
4.7.5. Memilih Input dan Estimasi Model.....	78
4.7.6. Kemungkinan Masalah Identifikasi.....	78
4.7.7. Evaluasi Kreteria <i>Goodness Of Fit</i>	78

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Deskriptif.....	82
-------------------------------	----

5.1.1. Deskripsi KSPPS BMT BUS Lasem.....	82
5.1.2. Identitas Responden.....	85
5.1.3. Jenis Kelamin.....	85
5.1.4. Usia.....	86
5.1.5. Penghasilan.....	87
5.1.6. Tingkat Pendidikan.....	87
5.2. Deskriptif Variabel.....	88
5.3. Analisis Inferensial.....	93
5.3.1. Evaluasi Atas Asumsi –asumsi SEM.....	93
5.3.1.1. Normalitas Data.....	93
5.3.1.2. Reliabilitas Data.....	94
5.3.1.3. Validitas Data.....	94
5.3.1.4. Outliers.....	95
5.3.1.5. <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	95
5.3.2. Analisis Faktor Konfirmatori.....	96
5.3.2.1. Kontruk Budaya.....	97
5.3.2.2. Konstruk Kompensasi.....	99

5.3.2.3. Konstruk Motivasi.....	102
5.3.2.4. Konstruk Kinerja.....	104
5.3.3. Analisis SEM.....	106
5.3.4. Pengujian Hipotesis.....	109
5.3.5. Pengaruh Total.....	111
5.4. Pembahasan.....	113
5.4.1. Hipotesis 1.....	114
5.4.2. Hipotesis 2.....	116
5.4.3. Hipotesis 3.....	118
5.4.4. Hipotesisi 4.....	120
5.4.5. Hipotesis 5.....	121
5.4.6. Hipotesis 6.....	123
5.4.7. Hipotesisi 7.....	124

BAB VI KESIMPULAN

6.1. Kesimpulan	127
6.2. Implikasi Hasil Penelitian dan Manajerial.....	127

6.3.Penelitian Lanjutan.....	129
------------------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA.....	130
---------------------	-----

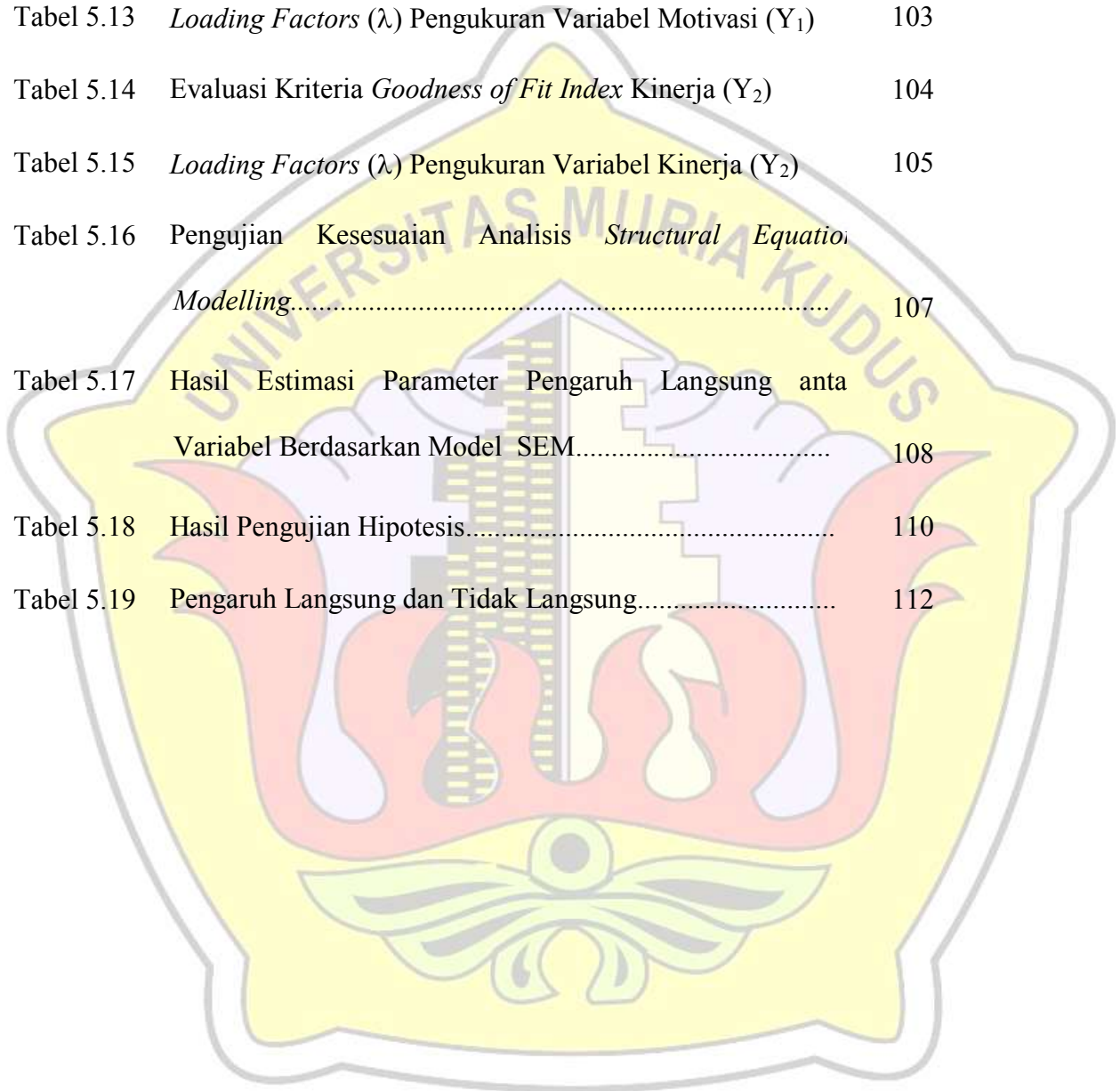
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	133
------------------------	-----



Tabel 2.1. Gaya Kepemimpinan Yang Sesuai Untuk Berbagai Tingkat Perkembangan Bawahannya.....	10
---	----

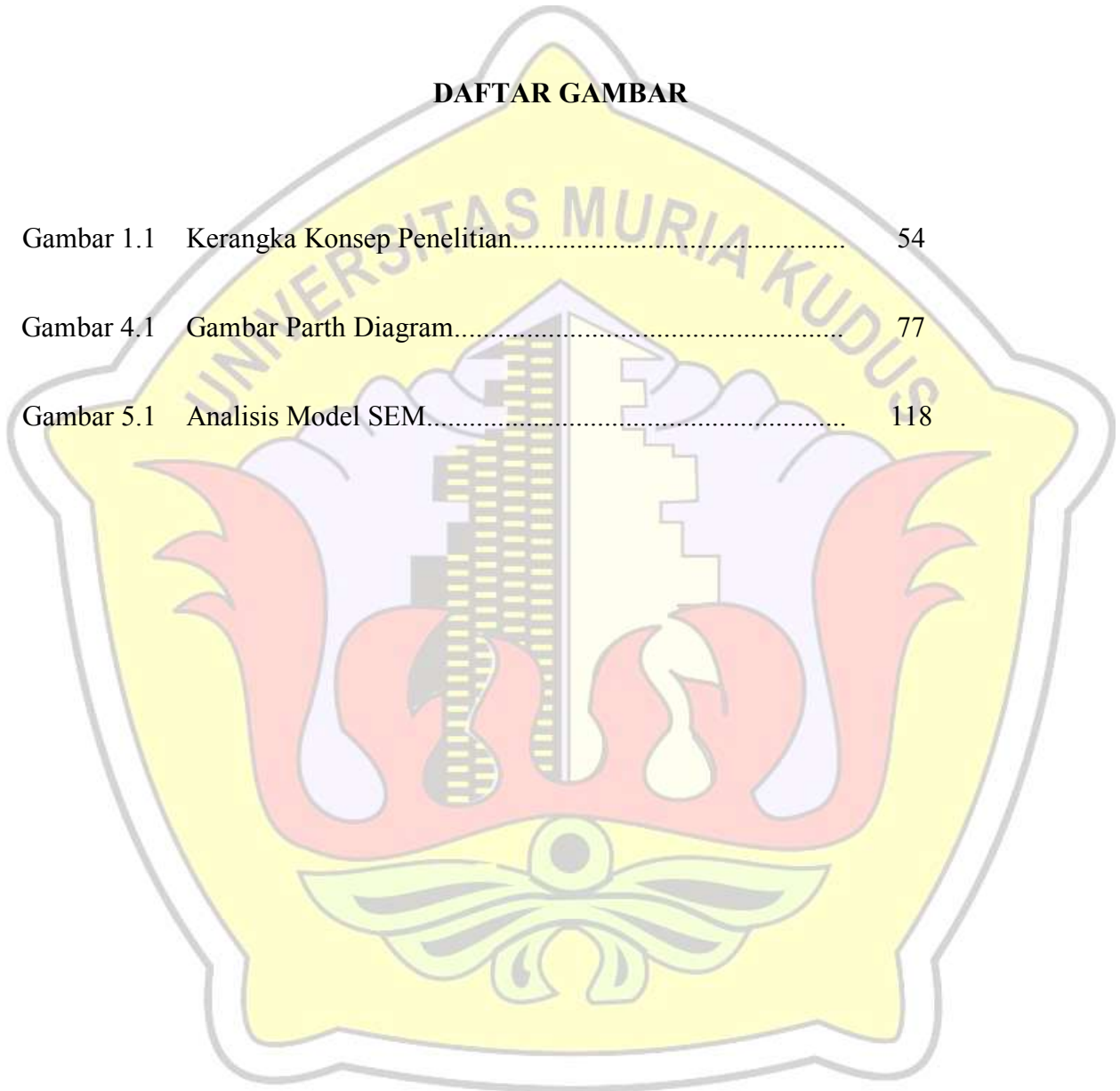
Tabel 2.2	Teori Kepemimpinan.....	15
Tabel 3.1	Daftar Jumlah karyawan BMT BUS Lasem.....	65
Tabel 4.1	<i>Goodness of Fit Index</i>	80
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan.....	87
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	88
Tabel 5.5	Deskripsi Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan.....	89
Tabel 5.5	Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi.....	90
Tabel 5.6	Deskripsi Statistik Variabel Motivasi.....	91
Tabel 5.7	Deskripsi Statistik Variabel Kinerja.....	92
Tabel 5.8	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Gaya Kepemimpinan (X_1).....	97
Tabel 5.9	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	98

Tabel 5.10	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Kompensasi(X_2)	100
Tabel 5.11	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Kompensasi (X_2)	101
Tabel 5.12	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Motivasi(Y_1)	102
Tabel 5.13	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Motivasi (Y_1)	103
Tabel 5.14	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Kinerja (Y_2)	104
Tabel 5.15	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Kinerja (Y_2)	105
Tabel 5.16	Pengujian Kesesuaian Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	107
Tabel 5.17	Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antara Variabel Berdasarkan Model SEM.....	108
Tabel 5.18	Hasil Pengujian Hipotesis.....	110
Tabel 5.19	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	112



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	54
Gambar 4.1	Gambar Parth Diagram.....	77
Gambar 5.1	Analisis Model SEM.....	118



The logo of Universitas Muria Kudus is a shield-shaped emblem. It features a central yellow tower with a white spire, flanked by two stylized figures in purple and red. Below the tower is a green and yellow floral motif. The text "UNIVERSITAS MURIA KUDUS" is written in a semi-circle above the central elements. The entire logo is set against a light yellow background.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	133
Lampiran 2	Frekuensi Deskripsi responden.....	139
Lampiran 3	Frekuensi Gaya Kepemimpinan.....	145
Lampiran 4	Frekuensi Kompensasi.....	149
Lampiran 5	Frekuensi Motivasi.....	153
Lampiran 6	Frekuensi Kinerja.....	156
Lampiran 7	Analisis SEM.....	159

