

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Latar Belakang Instansi/Perusahaan

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 februari 1950, sebagai Bank Tabungan Pos (BTP), berdasarkan Undang-undang darurat No. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 1968, tugas pokok Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit Perumahan untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank Umum.

Tanggal 1 Agustus 1992, status hukum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan pemilikan saham mayoritas oleh pemerintah cq Departemen keuangan RI. Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai 23 Desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN bertindak sebagai Bank umum dengan fokus timbangan tanpa subsidi untuk perumahan. Tahun 2003, Bank BTN

bersama-sama dengan konsultan Price Waterhouse Cooper kemudian menyusun Kerangka Kerja Restrukturisasi dan Rencana Bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses restrukturisasi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang fokus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya menuju visi 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (filling) dan listing transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat semakin ketat dalam industri perbankan, Bank BTN telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan re-positioning. Positioning Bank BTN dalam dunia perbankan tidak terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan Industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank BTN berupaya keras untuk memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan didalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Untuk mewujudkan visinya Bank BTN telah menyusun serangkaian strategi yang direncanakan untuk di implementasikan secara bertahap yaitu dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Strategi baru disusun secara seksama dan telah memperhitungkan kondisi usaha yang sering mengalami perubahan. Secara keseluruhan, formulasi strategi baru tersebut mencakup

pembenahan dan penetapan sasaran atas seluruh sendi-sendi operasional Bank BTN.

4.1.2. Sejarah Berdirinya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCS

Malang

PT. BTN (Bank Tabunga Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 januari 2004 telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syari'ah). Tujuan pembentukan UUS tersebut yaitu : untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha. Disamping itu juga tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasbah dan pegawai dengan kegiatan berbasis syari'ah.

BTN Syari'ah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 february 2005 terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor Cabang Syariah di Malang dan di Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor Syariah Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan Syariah di seluruh Indonesia. Hal tersebut di maksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksasi.

4.1.3. Lokasi Perusahaan

Lokasi sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya suatu usaha. Lokasi yang tepat akan berpengaruh pada efisiensi biasa yang digunakan dan terhadap perkembangan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kantor pusat Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah berkedudukan di Jakarta. Tepatnya di Jl. Gedung Menara Bank Tabungan Negara Lantai 2, Jl. Gajah Mada No. 1 Jakarta 10310, Telp. (021) 63870226 Fax.(021) 6336742. Kantor pusat akan memantau seluruh kegiatan yang terjadi di tiap-tiap daerah dimana masing-masing daerah memiliki tempat dan kedudukan yang berbeda.

Penulis melakukan penelitian skripsi di Kantor Cabang Syariah Malang tepatnya di Jl. Bandung no. 40 Malang 65119. Telp (0341) 579888. Fax (0341) 579777. Http : // www.btn.co.id.

4.1.4. Tujuan Pendirian Perusahaan (unit usaha syariah) :

1. Meningkatkan daya saing melalui penyediaan produk yang sesuai dengan kebutuhan nasabah.
2. Memperluas untuk menjangkau segmen masyarakat yang menghendaki produk perbankan syariah.
3. Mempertahankan loyalitas nasabah bank BTN yang menghendaki transaksi perbankan berdasarkan prinsip syariah.

Sumber : Dokumen Bank BTN

4.1.5. Budaya Kerja

1. Pelayanan Prima (Service Excellence)

- Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (Internal dan Eksternal) seperti : ramah, sopan, dan bersahabat, peduli, proaktif, cepat tanggap.

2. Inovasi (Inovation)

- Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan menyempurnakan berkelanjutan yang member nilai tambah bagi perusahaan seperti : berinisiatif melakukan penyempurnaan, berorientasi menciptakan nilai tambah.

3. Keteladanan (Role Model)

- Mulai dari diri sendiri menjadi suritauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak yang terkait seperti : menjadi contoh berperilaku baik dan benar, memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

4. Profesionalisme (Professionalism)

- Kompeten di bidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan seluruh insan Bank BTN seperti : kompeten dan bertanggung jawab, bekerja cerdas dan tuntas.

5. Integritas (Integrity)

- Konsisten antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsi-prinsip kebenaran yang teruji seperti : konsisten dan disiplin, jujur dan berdedikasi.

6. Kerjasama (Teamwork)

- Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank BTN dan pihak lain dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama seperti : tulus dan terbuka, saling percaya dan menghargai.

4.1.6. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Ada beberapa fungsi dan peran BTN Syariah diuraikan sebagai berikut :

- **Penyaluran Dana**

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi kedalam empat kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya, yaitu:

1. Pembiayaan dengan prinsip jual beli

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan kepemilikan barang atau benda. Tingkat keuntungan bank ditentukan didepan dan menjadi bagian harga atas barang yang dijual.

2. Pembiayaan dengan prinsip sewa (ijarah)

Transaksi ijarah dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip ijarah sama saja dengan prinsip jual beli, tetapi perbedaanya terletak pada objek transaksinya adalah barang, pada ijarah objek transaksinya adalah jasa.

3. Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil (srikh)

Produk pembiayaan syariah yang didasarkan atas prinsip bagi hasil adalah sebagai berikut :

a) Pembiayaan Musyarakah

Transaksi musyarakah dilandasi adanya keinginan para pihak yang bekerjasama untuk meningkatkan nilai asset yang mereka miliki secara bersama-sama. Semua bentuk usaha yang melibatkan dua pihak atau lebih dimana mereka secara bersama-sama memadukan seluruh sumber daya baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud.

b) Pembiayaan Mudharabah

Mudharabah adalah bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih dimana pemilik modal mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola dengan suatu perjanjian pembagian untung.

c) Pembiayaan dengan akad pelengkap

Untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan, biasanya diperlukan juga akad pelengkap. Akad pelengkap ini tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, tapi mempermudah pelaksanaan pembiayaan.

• **Penghimpun Dana**

Penghimpun dana di BTN Syariah dapat berbentuk giro, tabungan dan deposito. Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip wadi'ah dan mudharabah.

1) Prinsip Wadi'ah

Prinsip Wadi'ah yang diterapkan adalah wadi'ah yad dhamanah yang diterapkan pada produk rekening giro. Wadi'ah dhamanah berbeda dengan wadi'ah amanah. Dalam wadi'ah amanah, pada prinsipnya harta titipan tidak boleh dimanfaatkan oleh yang dititipi (bank) bertanggung jawab atas keutuhan harta titipan sehingga ia boleh memanfaatkan harta titipan tersebut.

2) Prinsip Mudharabah

Dalam Mengaplikasikan prinsip mudharabah, penyimpan atau deposan bertindak sebagai pemilik modal dan bank sebagai pengelola. Dana tersebut digunakan bank untuk melakukan mudharabah atau ijarah

NB : Hasil usaha ini akan dibagi hasilkan berdasarkan nisbah yang disepakati.

Sumber : Dokumen Bank BTN Syariah

4.1.7. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi Strategic Business unit dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi :

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini

- Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan shareholder value
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

Sumber : Dokumen Bank BTN Syariah

4.1.8. Struktur Perusahaan

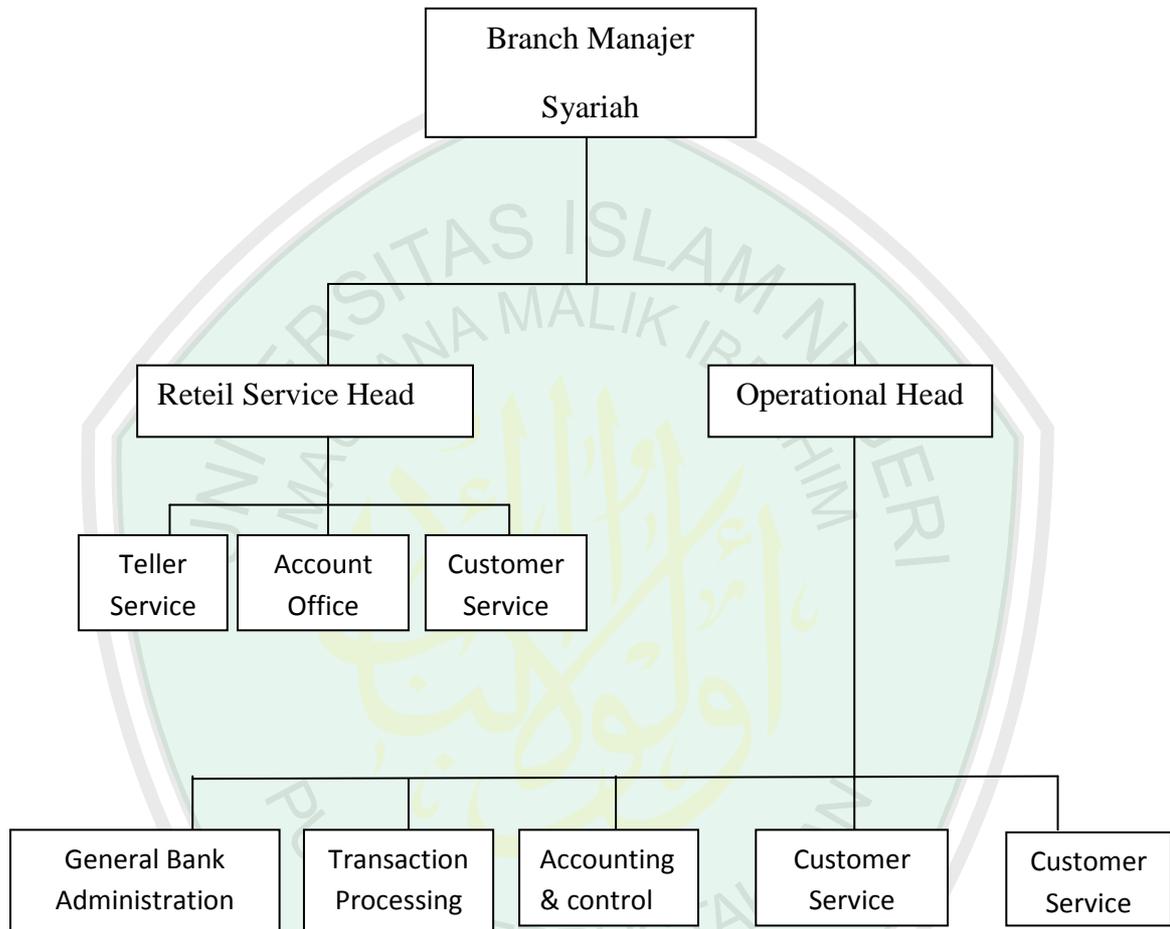
Struktur organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang adalah berbentuk lini dan staf. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing – masing membawahi staf sendiri – sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staf yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung.

Dengan struktur organisasi yang baik akan dicapai koordinasi yang baik pula sekaligus akan memudahkan control intern bagi bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan untuk mendapat gambaran lebih jelas mengenai struktur PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1

STRUKTUR PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.

KANTOR CABANG SYARIAH MALANG



Sumber : Dokumen Bank Tabungan Negara KCS Malang

➤ **Job Deskripsi**

1. Kepala Cabang

Adalah seorang pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor cabang, bertanggung jawab langsung kepada direksi dan mempunyai bawahan langsung yaitu kepala seksi dan kepala kantor kas.

Tugas dan wewenang :

- Memimpin Kantor Cabang
- Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan usaha kantor cabang.
- Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
- Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- Membina dan memberikan pengarahan kepada kepala Teller service, Kepala Customer Service dan Kepala Loan Service.
- Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang Loan Service, Customer service, Teller Service dan Kantor Kas.
- Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang

pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

2. Kepala Seksi Retail

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit keraj yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenang
- Bertanggung jawab atas hasil paket analisa pembiayaan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawahi
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi selling service dikantor cabang dengan baik
- Bertanggung jawab atas perbuatan target dana, pembiayaan, dan peningkatan penggunaan fitur produk

3. Kepala Seksi Operasional

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip mengenal nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawahi

- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi Transaction Processing, Accounting Control, financing Administration, dan General Branch Administration

4. Teller Service

- Memastikan efektivitas dan efisiensi proses dan transaksi di teller service
- Memastikan persetujuan transaksi sesuai batas wewenangnya
- Memastikan bahwa semua teller melakukan transaksi dengan benar
- Memastikan bahwa pelayanan teller dapat memuaskan nasabah
- Memastikan bahwa jumlah kas selalu memadai untuk operasional dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

5. Customer Service

- Melakukan pemasaran produk dana, pembiayaan dan jasa
- Memberikan informasi kepada nasabah
- Memberikan pelayanan pembukuan / penutupan rekening
- Melakukan pengolahan dana statis nasabah dan CIF
- Melakukan administrasi kartu ATM
- Melayani klaim nasabah

6. Financing Service atau Account Office

- Melayani permohonan pembiayaan
- Melakukan analisa pembiayaan
- Melayani pelunasan pembiayaan
- Melayani klaim nasabah pembiayaan

7. Transaction Processing

- Menindak lanjuti transaksi
- Melakukan entri data, kliring
- Melakukan proses khusus (pajak, ATM, cek)
- Pemeliharaan Hardware dan Software

8. Financing Administration

- Melakukan administrasi pembiayaan
- Melakukan dokumentasi pembiayaan
- Memberikan dukungan administrasi terhadap financing service

9. General Branch Administration

- Melakukan manajemen kepegawian
- Melakukan pengolahan anggaran/ Kartu Pengawas Anggaran
- Melakukan aktiva tetap cabang
- Menyediakan logistic
- Melakukan manajemen surat/ arsip/ surat menyurat
- Melakukan protokoler dan kesekretariatan

10. Accounting dan control

- Melakukan internal control cabang
- Melakukan rekonsiliasi SL - GL
- Mengelola bukti-bukti transaksi
- Melakukan penyediaan suspense
- Menyiapkan laporan untuk pihak ekternal/ intern

- Sebagai koordinator RKAP (Rencana Kinerja dan Anggaran Perusahaan)
- Sebagai coordinator dalam pemeriksaan auditor ekstern/ intern

11. Colleting dan work out

- Melakukan pembinaan dan penagihan dari semua debitur baik melalui kunjungan ke lokasi maupun tidak, agar debitur dapat memenuhi kewajibanya
- Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
- Memastikan pembayaran kembali dari semua kredit yang bermasalah
- Mengelola semua debitur yang pasif, rumah kosong dan lelang
- Melakukan penyelamatan kredit dan menurunkan kredit yang bermasalah
- Memastikan bahwa semua langkah yang ditempuh cabang syariah adalah bebas dari permasalahan hukum yang merugikan bank.

4.1.9. Waktu Kerja

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya alam yang ada di BTN.KCS Malang, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan yang dilakukan sebanyak 2x yaitu saat karyawan datang dan pulang. Pencatatan daftar absensi dilakukan dengan menggunakan mesin absensi (MARUZEN).

Adapun jadwal jam kerja karyawan PT.BTN KCS Malang.

Tabel 4.1

Senin-Kamis	07.00-12.00 12.00-13.00 (Istirahat) 13.00-16.30
Jum'at	07.00-12.00 11.30-13.00 (Istirahat) 13.00-16.30

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Diskripsi Responden

Seperti yang diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap bagian dalam dan luar pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

a) Diskripsi Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang. Dari hasil penyebaran angket, di peroleh jumlah sampel 52 responden. Gambaran umum penelitian ini meliputi karakteristik jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan.

Tabel 4.2
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki – laki	34	65%
Perempuan	18	35%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2012

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa 34 responden adalah laki-laki (65%), dan 18 responden adalah perempuan (35%).

b) Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing – masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20 - 30 Tahun	38	73%
30 - 40 Tahun	10	19%
40 - 50 Tahun	4	8%
50 - 60 Tahun	0	0%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2012

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden 50 – 60 tahun sebesar 0 responden (0%). Selain itu tabel tersebut menunjukkan bahwa untuk responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 4 responden (8%), umur 30 - 40 tahun sebanyak 10 responden (19%), sedangkan umur 20-30 tahun sebanyak 38 responden (73%) dan merupakan usia yang mendominasi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

c) Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, untuk masing – masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 Tahun	30	58%
1 Tahun – 5Tahun	17	32%
>5Tahun	5	10%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2012

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang. Masa kerja kurang dari 1 tahun 30 responden (58%), masa kerja 1-5 tahun 17 responden (32%), masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 5 responden (10%).

d) Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang, pada masing – masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
S3	2	4%
S2	6	12%
S1	27	52%
Diploma	7	13%
SLTA	10	19%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2012

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 10 responden (19%) berpendidikan lulus SLTA, 7 responden (13%) berpendidikan Diploma, 27 responden berpendidikan lulus S1 (52%), 6 responden berpendidikan lulus S2 (12%). Dan 2 responden berpendidikan lulus S3 (4%).

4.2.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel penelitian.

a. Variabel Kompensasi Langsung (X1)

Tabel 4.6

Distribusi responden atas jawaban variabel kompensasi langsung

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X1.1	0	0	2	3,8	7	13,5	30	57,7	13	25
X1.2	1	1,9	3	5,8	6	11,5	31	59,6	11	21,2
X1.3	0	0	3	5,8	4	7,7	34	65,4	11	21,2
X1.4	0	0	2	3,8	4	7,7	32	61,5	14	26,9
X1.5	0	0	1	1,9	6	11,5	30	57,7	15	28,8

Sumber : Data diolah (Lampiran 4), 2012

Dari tabel 4.6 menyajikan bahwa apakah item yang menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan (X1.1), dimana responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (25%), menjawab setuju 30 responden (57,7%), 7 responden (13,5%) menjawab kurang setuju, menjawab tidak setuju 2 responden (3,8%), dan menjawab sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dengan 43 responden atau 82,7% menjawab sangat setuju dan setuju. Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan telah sesuai yang diharapkan oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Tetapi dari sini dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan kinerja mereka selama ini.

Pada item (X1.2) yaitu tentang kesesuaian gaji/upah dengan tingkat pendidikan diketahui sebanyak 11 responden (21,2%) menjawab sangat setuju,

sebanyak 31 responden (59,6%) menjawab setuju, 6 responden (11,5%) menjawab kurang setuju, sebanyak 3 responden (5,8%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1,9%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 42 responden atau 80,8% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang diharapkan oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Tetapi dari sini dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan tingkat pendidikan mereka hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut berkurang.

Pada item (X1.3) yaitu tentang kesesuaian gaji/upah dengan komitmen di perusahaan, diketahui sebanyak 11 responden (21,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (65,4%) menjawab setuju, 4 responden (7,7%) menjawab kurang setuju, sebanyak 3 responden (5,8%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 45 responden atau 86,6% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan komitmen pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X1.4) yaitu tentang bonus yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan, diketahui sebanyak 14 responden (26,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (61,5%) menjawab setuju, 4 responden (7,7%) menjawab kurang setuju, sebanyak 2 responden (3,8%) menjawab tidak setuju dan

0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 46 responden atau 88,4% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang. Tetapi masih ada pegawai yang merasa bonusnya masih belum sesuai yang diharapkan.

Pada item (X1.5) yaitu tentang kesesuaian bonus dengan komitmen di perusahaan, diketahui sebanyak 15 responden (28,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (57,7%) menjawab setuju, 6 responden (11,5%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 45 responden atau 86,5% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan komitmen pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Tabel 4.7

Distribusi responden atas jawaban variabel kompensasi langsung

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X2.1	0	0	1	1,9	5	9,6	37	71,2	9	17,3
X2.2	0	0	1	1,9	1	1,9	37	71,2	13	25
X2.3	0	0	1	1,9	1	1,9	33	63,5	17	32,7
X2.4	0	0	0	0	1	1,9	25	48,1	26	50
X2.5	0	0	1	1,9	3	5,8	29	55,8	19	36,5

Sumber : Data diolah (Lampiran 4), 2012

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa item (X2.1) yang menyatakan tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan. Diketahui sebanyak 9 responden (17,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (71,2%) menjawab setuju, 5 responden (9,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 46 responden atau 88,5% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X2.2) yaitu jaminan asuransi kesehatan dan jiwa bagi pegawai diketahui sebanyak 13 responden (25%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (71,2%) menjawab setuju, 1 reponden (1,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 50 responden atau 96,2% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa jaminan asuransi kesehatan dan jiwa yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X2.3) yaitu kebijakan libur pada hari raya diketahui sebanyak 17 responden (32,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (63,5%) menjawab setuju, 1 reponden (1,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 50 responden atau 96,2% menjawab sangat

setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang memberikan kebijakan libur hari raya sesuai kebijakan pemerintah.

Pada item (X2.4) yaitu kebijakan cuti hamil bagi pegawai perempuan diketahui sebanyak 26 responden (50%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (48,1%) menjawab setuju, 1 reponden (1,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 51 responden atau 98,1% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang memberikan kebijakan cuti hamil bagi pegawai perempuan.

Pada item (X2.5) yaitu fasilitas-fasilitas seperti pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan kerja diketahui sebanyak 19 responden (36,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (55,8%) menjawab setuju, 3 reponden (5,8%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 48 responden atau 92,3% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang memberikan fasilitas-fasilitas seperti pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan ruang kerja.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Distribusi responden atas jawaban variabel kompensasi langsung

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Y1.1	0	0	0	0	2	3,8	33	63,5	17	32,7
Y1.2	0	0	0	0	0	0	36	69,2	16	30,8
Y1.3	0	0	0	0	3	5,8	32	61,5	17	32,7
Y1.4	0	0	0	0	4	7,7	33	63,5	15	28,8
Y1.5	0	0	0	0	0	0	31	59,6	21	40,4
Y1.6	0	0	0	0	15	28,8	19	36,5	18	34,6
Y1.7	0	0	0	0	0	0	26	50	26	50

Sumber : Data diolah (Lampiran 4), 2012

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, item (Y1.1) datang tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa suatu alasan yang bersifat penting, diketahui menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (32,7%) dan setuju dengan 33 responden (63,5%), 2 responden (3,8%) menjawab kurang setuju, sedangkan tidak setuju 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 reponden (0%) hal ini dapat diasumsikan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dan setuju bahwa datang tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa suatu alasan yang bersifat penting mencerminkan tingginya disiplin kerja pegawai.

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y1.2), 16 (30,8%) responden menjawab sangat setuju, 36 (69,2%) responden menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, hal ini menandakan pegawai mampu

bekerja dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.3), 17 (32,7%) responden menjawab sangat setuju, 32 (61,5%) responden menjawab setuju, 3 (5,8%) responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah teliti dengan pekerjaan mereka serta mampu mengerjakannya dengan baik.

Tanggapan responden mengenai kemampuan kerja untuk mencapai target (Y1.4), 15 (28,8%) responden menjawab sangat setuju, 31 (63,5%) responden menjawab setuju yang menandakan karyawan mampu bekerja untuk target yang telah ditentukan, hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan masih ada 4 (7,7%) responden yang menjawab kurang setuju, hal ini berarti masih ada karyawan yang belum bisa bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Untuk itu pimpinan harus memberikan *training*/pelatihan agar kedepannya seluruh karyawan dapat bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan karena hal tersebut bisa berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja.

Tanggapan responden mengenai kerja sama dengan sesama rekan (Y1.5), 21 (40,4%) responden menjawab sangat setuju, 31 (59,6%) responden menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, hal ini menandakan pegawai mampu bekerja sama dengan rekan-rekan di perusahaan, hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sedangkan tanggapan responden mengenai pimpinan sebagai motivator (Y1.6), 18 (34,6%) responden menjawab sangat setuju, 19 (36,5%) responden menjawab setuju, hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan sangat termotivasi terhadap pendekatan yang diberikan pimpinan sehingga mereka mendapat semangat bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Akan tetapi masih ada 15 (28,8%) responden menjawab kurang setuju yang menandakan bahwa masih ada pegawai atau responden yang belum mendapatkan motivasi dari pimpinan. Hal ini berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja, ini menjadi tugas pimpinan untuk memberikan *training*/pelatihan tentang bagaimana cara membangkitkan semangat bekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tujuan perusahaan.

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan (Y1.7), 26 (50%) responden menjawab sangat setuju, 26 (50%) responden menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, hal ini menandakan pegawai bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan, hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Status kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap

variabel-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa di jadikan prediktor variabel yang di teliti. Item-item tersebut jika mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai $>$ 0.30 (Sugiono Dan Wibowo, 2001:233) maka item-item tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila mempunyai variabel-variabel tersebut mempunyai cronbach's alpa diatas 60% (0.60) maka variabel tersebut di katakan reliabel.

Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari Kompemisasi Langsung (X1), Kompemisasi Tidak Langsung (X2). Dan untuk variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 18 for Windows

Kriteria dari uji alpha menurut Suharsimi Arikunto (1998) adalah :

0,00-0,20 = sangat kurang

0,21-0,40 = kurang reliabel

0,41-0,60 = cukup reliabel

0,61-0,80 = reliabel

0,81-1,00 = sangat reliabel

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Prob	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	X1.1	0,870	0,000	Valid	0,907	Reliabel
	X1.2	0,852	0,000	Valid		
	X1.3	0,861	0,000	Valid		
	X1.4	0,871	0,000	Valid		
	X1.5	0,828	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,699	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	X2.2	0,857	0,000	Valid		
	X2.3	0,861	0,000	Valid		
	X2.4	0,768	0,000	Valid		
	X2.5	0,780	0,000	Valid		
Y	Y1.1	0,624	0,000	Valid	0,753	Reliabel
	Y1.2	0,585	0,000	Valid		
	Y1.3	0,635	0,000	Valid		
	Y1.4	0,668	0,000	Valid		
	Y1.5	0,657	0,000	Valid		
	Y1.6	0,662	0,000	Valid		
	Y1.7	0,672	0,000	Valid		

Sumber : Data diolah (Lampiran 5 dan 6), 2012

4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). (<http://jonikriswanto.blogspot.com>)

Macam-macam uji asumsi klasik:

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Auto korelasi
4. Uji Normalitas

Akan tetapi yang yang saya gunakan dalam penelitian skripsi ini dalam uji asumsi klasik adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

4.2.4.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi langsung	1.652	0,605	Non Multikolinearitas
Kompensasi tidak langsung	1.652	0,605	Non Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (Lampiran 7), 2012

Dari tabel 4.10 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 dan angka tolerance mendekati 1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.2.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. (Santoso, 2002:208)

Tabel 4.11

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Kompensasi langsung	0,609	Homoskedastisitas
Kompensasi tidak langsung	0,765	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah (Lampiran 7), 2012

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4.3. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Ghozali 2005 dalam Sani dan Masyhuri 2010:255).

Menurut Singgih (2002) dalam Sani dan Masyhuri (2010:255), untuk mendeteksi ada tidaknya *autokorelasi*, melalui metode tabel *Durbin-Watson* yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti *autokorelasi* positif.
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti *autokorelasi* negatif.
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada *autokorelasi*.

Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Nilai dari D-W (*Durbin-Watson*) dalam penelitian ini sebesar 1,857. Dalam hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

4.2.4.4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve. Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.12

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17932956
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.062-
Kolmogorov-Smirnov Z		.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.438

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (Lampiran 7), 2012

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,869 > 0,05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4.2.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 18.0 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	T	Sig t	Keterangan
Constanta	18,105	-	6,345	0,000	Signifikan
X1	0,022	0,027	0,174	0,863	Tidak signifikan
X2	0,541	0,498	3,165	0,003	Signifikan

t tabel = 2,678
R = 0,516
R Square = 0,266
Adjust R Square = 0,236
F hitung = 8,871
Sig F = 0,001
F tabel = 3,20
N = 52

Sumber : Data diolah (Lampiran 8), 2012

Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,266 atau 2,66%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2)) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,66%. Sedangkan sisanya sebesar 97,34% dijelaskan oleh variabel lain diluar dua variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji ada dua dengan menggunakan analisi regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk

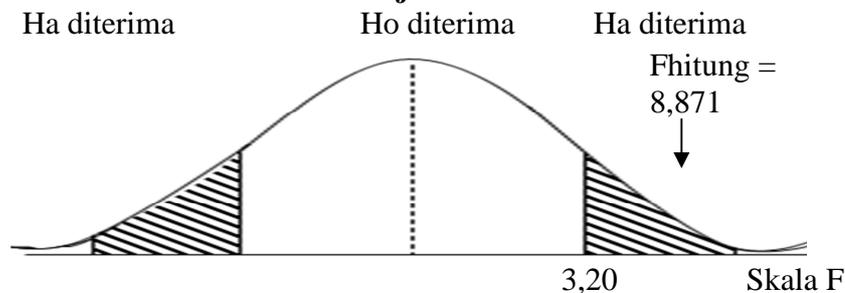
menunjukkan apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil penelitian SPSS ver 18,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Dalam uji F tersebut dibangun hipotesis $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis diatas mempunyai 3 variabel yaitu Y, X_1 dan X_2 jadi akan didapat nilai $k = 3$ dan n sebesar 52. Sehingga akan didapat derajat pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$, untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai $(n - k) 52 - 3 = 49$ dengan taraf nyata 5%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 49 adalah sebesar 3,20.

Gambar 4.2

Uji F

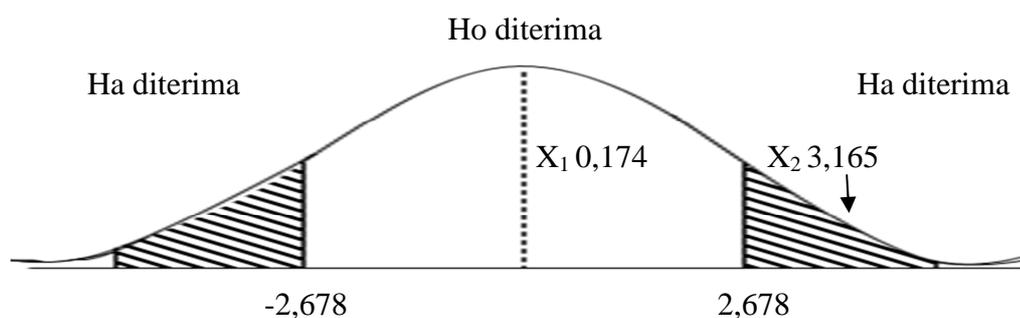


Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,871 > 3,20$ untuk skala 5% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat yakni (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $k - 1$ dan $df = n - k$ adalah 50, $t_{tabel} = 2,678$. Hipotesis yang digunakan adalah $H_o : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Gambar 4.3
Uji t



Bila nilai uji t (t_{hitung}) berada di daerah yang di arsir, maka H_0 akan ditolak, dan apabila nilai uji t di antara -2,678 dan 2,678 maka H_0 akan diterima. Dari uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel X_1 nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,174 < 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa $p > \alpha$ (0,05%) yakni ($0,863 > 0,05$) sehingga dinyatakan variabel X_1 (kompensasi langsung) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Sedangkan untuk X_2 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,165 > 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan $p < \alpha$ (0,05%) yakni sebesar ($0,003 < 0,05$) sehingga variabel independen X_2 (kompensasi tidak langsung) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Dan dari tabel 4.13 hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui juga manakah variabel bebas (kompensasi langsung dan tidak langsung) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_2 (kompensasi tidak langsung), hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien Beta sebesar 0,498.

4.2.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.7.1. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel (2,49) ; (0,05)}$ yaitu $8,871 > 3,20$. Maka diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$), hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kompensasi langsung dan tidak langsung) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin baik kedua kompensasi langsung maupun tidak langsung maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Dapat dibuktikan pula oleh pernyataan yang diberikan oleh responden mengarah pada pernyataan setuju atas kompensasi yang diberikan kepada mereka sehingga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang telah diterapkan oleh perusahaan tampaknya sudah sangat baik sehingga pegawai merasa puas

sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena mereka merasa kompensasi yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Dodik Hendrianto (2000) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sarinah Malang bahwa secara simultan dan parsial antara variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Haryono (2009) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan kabupaten Batang) juga menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Akan tetapi secara parsial penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodik Hendrianto (2000) dan Haryono (2009) tidaklah menunjukkan hasil yang sama. Pada penelitian ini secara parsial kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat dari nilai variabel kompensasi langsung nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penelitian yang dilakukan oleh Dodik Hendrianto (2000) secara parsial kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Wirawan(2009:27) bahwa kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan/

pegawai puas dengan system evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah, kenaikan pangkat, atau penghargaan lainnya.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan setelah mereka selesai melaksanakan tugasnya. Karyawan memberikan upah sesuai apa yang telah mereka kerjakan sebagaimana tercermin dalam Surat (Anjm: 39):

سَعَى مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".

Hadis dibawah ini juga menjelaskan betapa pentingnya kompensasi yang diberikan kepada pekerja.

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي تَمَّ غَدَرَ. وَرَجُلٌ بَاعَ خُرًّا فَأَكَلَ
تَمَنَّهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَخِيْرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

Artinya: "Tiga orang yang akan aku musuhi kelak dihari kiamat 1. Orang yang menerima tugas atas namaku, 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya dan 3. Orang yang menyuruh buruh upahan dia suruh ia menyelesaikan pekerjaanya tapi dia tidak beri upahnya".

4.2.7.2. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Sedangkan secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini bisa dilihat dari nilai variabel X_1 nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,174 < 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa $p > \alpha$ ($0,05\%$) yakni ($0,863 > 0,05$) sehingga dinyatakan variabel X_1 (kompensasi langsung) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Jadi dapat diketahui bahwa pada pengujian secara parsial hanya variabel kompensasi tidak langsung (X_2) yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tidak signifikannya pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja mengindikasikan bahwa kompensasi langsung yang pada umumnya menjadi tolak ukur pada peningkatan kinerja bukanlah menjadi faktor utama para pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang. Hal ini bisa jadi dikarenakan PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang adalah lembaga keuangan syariah yang mempunyai visi-misi untuk membantu perekonomian masyarakat kecil. Dikarenakan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa jumlah kompensasi langsung yang diberikan cenderung tidak merata karena pemberiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan dan prestasi pegawai, disamping itu disana tingkat pendidikan tidak begitu mempengaruhi besarnya kompensasi yang diharapkan para pegawai.

Pengertian kompensasi/upah secara perspektif Islam ditegaskan dalam Al Qur'an sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”. (QS. Al-Kahfi 30)

Berdasarkan pengertian dua ayat di atas, yakni surat At-taubah ayat 105 dan surat Al-kahfi ayat 30 maka imbalan/kompensasi dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting adalah penekanan kepada akhirat daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini yang bersifat materi/finansial). Sementara surat Al-kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di Negara Islam.

Dari penjelasan ayat-ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah akan memberikan balasan terhadap apa yang dikerjakan hamba-hamba-Nya, dari sini dapat diketahui bahwasanya imbalan akhirat juga dapat memotivasi seorang

pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka percaya bahwa Allah tidak akan menyia-nyiakan amal hamba-Nya apalagi mereka yang mau bekerja dengan baik dan ikhlas mengingat lokasi penelitian merupakan lembaga keuangan berbasis syari'ah yang memiliki visi-misi untuk membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat kecil.

Meskipun demikian Islam juga sangat memperhatikan masalah kompensasi/upah, perusahaan atau pimpinan wajib membayarkan upah setelah pekerja atau karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, seperti yang dijelaskan dalam hadist berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ ُ

Artinya: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering."

Kompensasi menurut Islam adalah adil dan layak. Adil berarti kompensasi harus jelas, transparan dan proporsional sedangkan layak berarti harus cukup untuk sandang, pangan, papan dan sesuai dengan pasaran.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai tetap mengharapkan kompensasi langsung, akan tetapi hal tersebut bukanlah menjadi motivasi utama mereka dalam bekerja karena mereka yakin bahwa Allah akan memberikan imbalan yang lebih dari yang mereka harapkan baik itu imbalan di dunia (materi) maupun akhirat apabila mereka mau bekerja dengan baik dan ikhlas serta sesuai dengan amanah yang telah diberikan oleh pimpinan.

Sementara itu, variabel kompensasi tidak langsung terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,165 > 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%)

yakni ($0,003 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang lebih dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung, yakni imbalan kerja dengan tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan asuransi, serta pemberian fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh kantor akan lebih memberikan berdampak positif terhadap kinerja dibandingkan hubungannya dengan variabel kompensasi langsung.

