

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Diskripsi Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah Sistem Perbankan Syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dar ancaman krisis berkepanangan.

Di sisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (*merger*) 4 (empat) Bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo, menjadi satu, satu Bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu Bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan Layanan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari Bank Konvensional menjadi Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank

Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sebagai bank syariah sejak Senin tanggal 25 *Rajab* 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri kini memiliki 669 outlet terdiri dari 125 kantor cabang, 406 kantor cabang pembantu, 38 kantor kas, 15 konter layanan syariah, dan 85 payment point, Bank Syariah Mandiri Net banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Bank Syariah Terdepan dan Modern (*The Leading & Modern Sharia Bank*)

- 1) Untuk nasabah : Bank Syariah Mandiri merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan.
- 2) Untuk pegawai : Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
- 3) Untuk investor : institusi keuangan syariah terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

**b. Misi**

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

**3. Produk Bank Syariah Mandiri**

a. Produk pendanaan:

- 1) Tabungan BSM,
- 2) BSM Tabungan Berencana,
- 3) Tabungan Mabrur,
- 4) Tabungan Kurban,
- 5) Tabungan Pensiun,
- 6) BSM Deposito,
- 7) BSM Giro Valas, Dll.

b. Produk pembiayaan :

- 1) BSM pembiayaan mudharabah,
- 2) BMS pembiayaan musyarakah,

- 3) BSM pembiayaan talangan haji,
- 4) BSM pembiayaan Istishna,
- 5) BSM pembiayaan murabahah

c. Produk layanan :

- 1) BSM card,
- 2) BSM ATM,
- 3) BSM call 14040,
- 4) BSM mobile banking, dan lain-lain.

#### **4. Data Kelembagaan**

Pengolaan pendanaan dan pembiayaan dikelola secara profesional dengan menerapkan manajemen yang tercatat, terbaca, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam aspek pengelolaan ini dapat terlihat jelas dari struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang.

Nama Lembaga : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu  
Tulungagung

Alamat : Jalan Panglima Sudirman No.51 Tulungagung

Telepon : 0355-334455

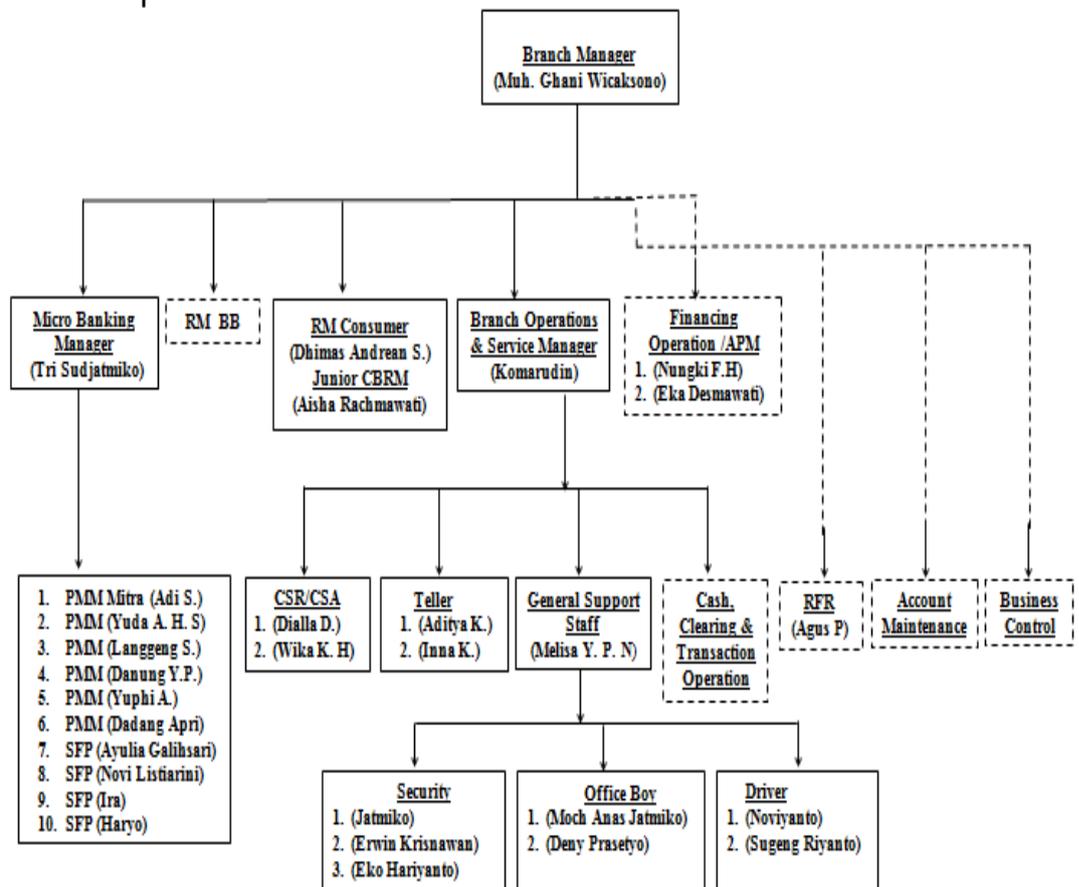
Data Legal :

- a. No. Akte Pendirian : No. 28
- b. Pengesahan : Notaris
- c. Tanggal : 25 Juni 2009
- d. NPWP : 01.309.883.5-629.001
- e. T.D.P : 13.32.1.65.00066

## 5. Bidang Pengurusan

Gambar 4.1

### Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung



## B. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan pengambilan data secara keseluruhan dari jumlah responden. Hal ini dilakukan

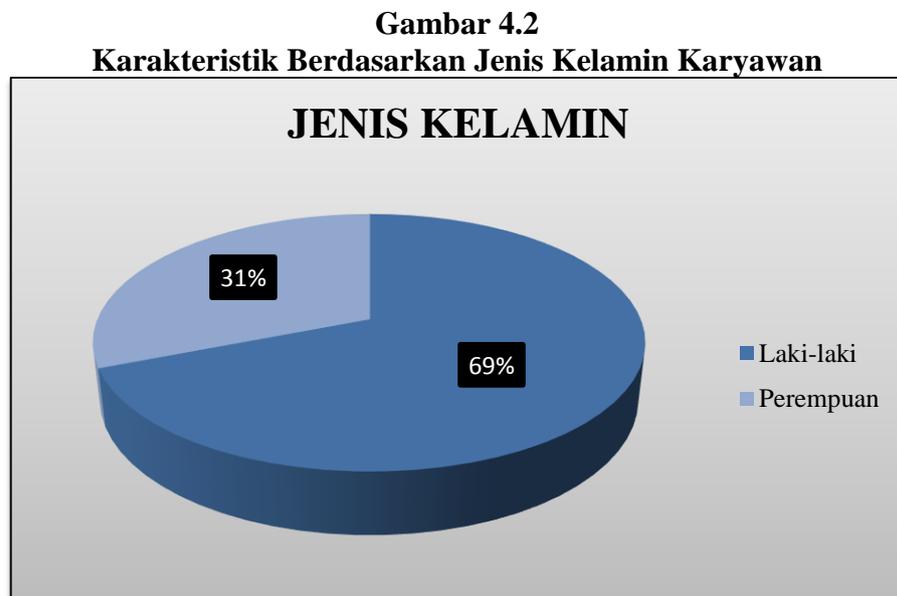
peneliti karena jumlah populasi relatif kecil sebanyak 32 orang, dengan begitu sampel yang diambil seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

### C. Deskripsi Responden

Deskripsi responden bertujuan mempermudah dalam mengidentifikasi responden (karyawan BSM Tulungagung) dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden, yaitu :

#### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi karyawan BSM KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :



Sumber: Data Primer diolah, 2019

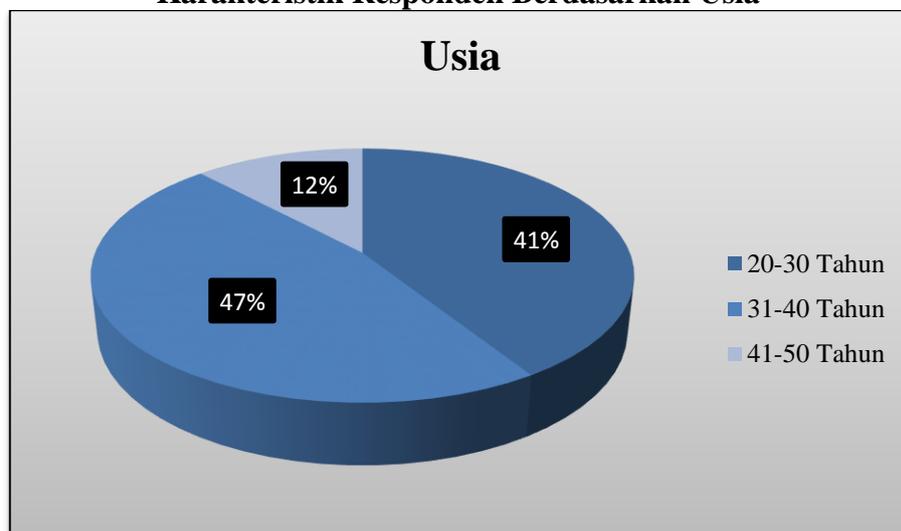
Gambar 4.2 diatas bahwa diketahui bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden

atau 69%, sedangkan yang jenis kelamin perempuan menunjukkan jumlah 10 responden atau 31%, lebih kecil dibanding responden laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan Usia responden yang menjadi karyawan BSM KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa usia karyawan BSM Tulungagung yang menjadi responden paling banyak berusia antara 31-40 tahun sejumlah 15 responden atau 47%. Diikuti dengan usia 20-30 tahun sejumlah 13 responden atau 41 % dan sisanya berusia 41-50 Tahun sejumlah 4 responden atau 12 %.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan masa kerja responden yang menjadi karyawan BSM KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



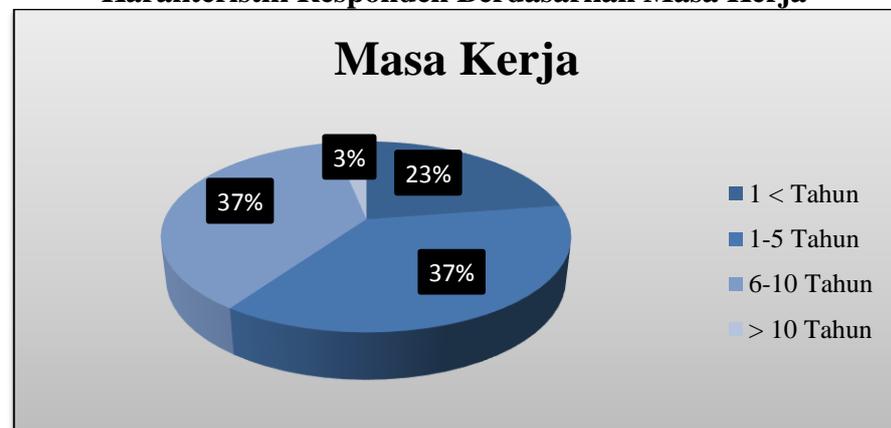
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.4 diketahui bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang pendidikan SMA sebanyak 7 responden atau 22%, sedangkan S1 dengan jumlah tertinggi sebanyak 24 responden atau 75%, dan S2 sebanyak 1 responden atau 3%.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik berdasarkan masa kerja responden yang menjadi karyawan BSM KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**



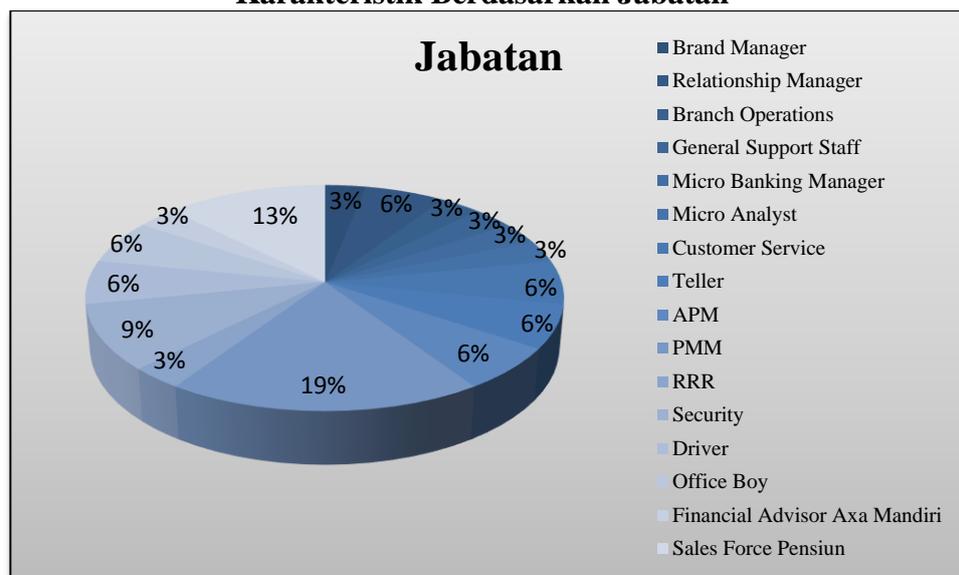
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.5 diatas diketahui bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang masa kerja 1< tahun sebanyak 7 atau 21,8 %, 1-5 tahun sebanyak 12 atau 37,5 % dan 6-10 tahun sebanyak 12 atau 37,5 % jumlah masa kerja yang tertinggi, sedangkan masa kerjanya > 10 Tahun hanya 1 atau 3,2 %.

### 5. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden yang menjadi karyawan BSM KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.6**  
**Karakteristik Berdasarkan Jabatan**



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang jabatannya brand manager, branch operations, general support staff, micro banking manager, micro analyst, RRR, financial advisor axa mandiri sebanyak 1 responden atau 3,125%, bagian relationship manager, customer service, teller, APM, driver, office boy sebanyak 2 responden atau 6,25%, bagian security sebanyak 3 responden

atau 9,375%, bagian sales force pensiun sebanyak 4 responden atau 12,5%, dan sedangkan PMM sebanyak 6 responden atau 18,75%.

#### **D. Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi variabel ini bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang di peroleh dari hasil penelitian berupa pengisian kuesiner hasil dari jawaban responden di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Jumlah karyawan sebanyak 32 responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas dan variabel (terikat), variabel independen berupa kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial, sedangkan variabel dependen berupa kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

Pada kuesioner terdapat pertanyaan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan tersebut berupa awaban-awaban dengan kategori : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil kuesioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan dan bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

##### **1. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )**

Pada variabel kompensasi finansial terdapat enam item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung tentang gaji, upah, bonus, insentif, asuransi tenaga kerja, dan fasilitas kesehatan dan keamanan pada saat bekerja.

Hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap item pertanyaan variabel kompensasi finansial, sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	5	36	19
Setuju (S)	4	126	66
Ragu-Ragu (RR)	3	14	7
Tidak Setuju (TS)	2	14	7
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	1
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kompensasi finansial menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 126 atau 66%. Kemudian responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 36 atau 19%, responden yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 14 atau 7%. Sedangkan responden ragu-ragu dengan jumlah 14 atau 7 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1%.

## **2. Variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)**

Pada variabel kompensasi non finansial terdapat enam pertanyaan yang terdiri dari, karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung tentang memberikan kepercayaan karyawan untuk tanggungjawab, memberikan kepercayaan untuk tugas-tugas, lingkungan kerja, menjalin komunikasi, promosi jabatan, latar belakang pendidikan.

Hasil akumulasi dari jawaban 32 responden terhadap item pertanyaan variabel kompensasi non finansial, sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Vaeiabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	5	45	23
Setuju (S)	4	115	60
Ragu-Ragu (RR)	3	28	15
Tidak Setuju (TS)	2	3	1,5
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	0,5
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kompensasi non finansial menunjukkan hasil yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 45 atau 23%. Kemudian hasil tertinggi adalah yang menyatakan setuju berjumlah 119 atau 62%, untuk yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 24 atau 13%. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 atau 1,5 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 0,5%.

**3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel kinerja karyawan terdapat enam item pertanyaan yang terdiri dari, bekerja sesuai tujuan perusahaan, teliti dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan yang optimal, pencapaian kerja sesuai harapan perusahaan, tepat waktu dan memenuhi target yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

Hasil akumulasi dari jawaban 32 responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan, sebagai berikut :

**Table 4.3**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	5	48	25
Setuju (S)	4	130	68
Ragu-Ragu (RR)	3	14	7
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil tertinggi adalah setuju dengan jumlah 130 atau 68%. Kemudian responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 48 atau 25%. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 14 atau 7 %.

## **E. Analisis Data Penelitian**

Semua data yang diperlukan dalam penelitian sudah terkumpul, dilakukan analisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Penelitian ini didasarkan pada data kuesioner yang disebarkan pada responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung sehingga dapat dilakukan analisis. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0 *for Windows*.

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Ujian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran data dalam penelitian ini. Berikut ringkasan hasil statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	32	10	30	23.62	3.765
X2	32	20	30	24.22	2.419
Y	32	19	30	25.06	2.577
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil analisis data statistik deskriptif sebagai berikut :

- a. Nilai N atau jumlah total setiap variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yaitu 32 buah yang berasal dari data kuesioner karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
- b. Nilai Minimum untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 10 dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 20. Sedangkan kinerja karyawan (Y) sebesar 19. Jadi dari 32 responden yang memberikan nilai minimum dalam kuesioner terbesar adalah variabel  $X_2$  sebesar 20.
- c. Nilai *mean* adalah nilai rata-rata dari variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan yang besar penyimpangannya adalah variabel kinerja karyawan, hal tersebut dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling besar. Sedangkan untuk pemerataan nilai terdapat pada variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling kecil dari 32 responden

## 2. Uji Keabsahan Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya butir-butir pertanyaan pada kuesioner. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarakan pada responden BSM KCP Tulungagung, sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	Q1	.823	Valid
	Q2	.656	Valid
	Q3	.818	Valid
	Q4	.735	Valid
	Q5	.845	Valid
	Q6	.796	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi Finansial) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Q7	.652	Valid
	Q8	.668	Valid
	Q9	.614	Valid
	Q10	.652	Valid
	Q11	.571	Valid
	Q12	.538	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.6 menunjukan bahwa hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel X<sub>2</sub> (kompensasi non finansial)

dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q13	.694	Valid
	Q14	.777	Valid
	Q15	.869	Valid
	Q16	.831	Valid
	Q17	.728	Valid
	Q18	.936	Vliad

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

Jadi dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari semua item instrumen variabel  $X_1$  (kompensasi finansial), variabel  $X_2$ (kompensasi non finansial), dan variabel Y (kinerja karyawan) semua memenuhi syarat validitas sehingga variabel-variabel tersebut dapat mengukur dengan cermat dan tepat.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan

skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1.<sup>1</sup> Berikut hasil dari pengujian reliabilitas sebaran kuesioner pada karyawan BSM Kantor Cabang Pembantu Tulungagung dapat dilihat pada tabel, yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	.867	Sangat Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	.639	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.887	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,81 s.d 1,00 maka artinya adalah sangat reliabel. Sedangkan variabel kompensasi non finansial memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,61 s.d 0,80 maka artinya reliabel.

Jika reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,61 maka seluruh item dikatakan reliabel. Sedangkan reliabilitas suatu variabel dikatakan sangat baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,81 maka seluruh item dikatakan sangat reliabel.

### 3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya variabel-variabel penelitian. Jika probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha$ ) maka data distribusi normal. jika

---

<sup>1</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2009), hlm. 96

signifikansi  $> 0,05$  maka data didistribusikan normal dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Pada Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *UjiKormogorov-Smirnov*.

Berikut adalah hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan *Kormogorov-Smirnov*:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		32	32	32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	23.62	24.22	25.06
	Std. Deviation	3.765	2.419	2.577
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.106	.260
	Positive	.170	.106	.260
	Negative	-.215	-.089	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.218	.598	1.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103	.866	.127

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05), dan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada variabel (X<sub>1</sub>) kompensasi finansial adalah  $0,103 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kompensasi finansial berdistribusi data normal.

2. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel ( $X_1$ ) kompensasi non finansial adalah  $0,866 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kompensasi non finansial berdistribusi data normal.
3. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel (Y) kinerja karyawan adalah  $0,127 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kinerja karyawan berdistribusi data normal.

Jika dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berdistribusi secara normal sehingga dapat dipakai dalam pengujian statistik parametrik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas bisa melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi finansial	.860	1.163
Kompensasi non finansial	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.10 menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan *Coefficients* pada gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 1.163. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi dapat menggunakan gambar/*chart* model *scatterplot* dengan program SPSS.<sup>2</sup> Model regresi akan heteroskedastik bila data akan berpecah disekitar angka nol pada sumbu y dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

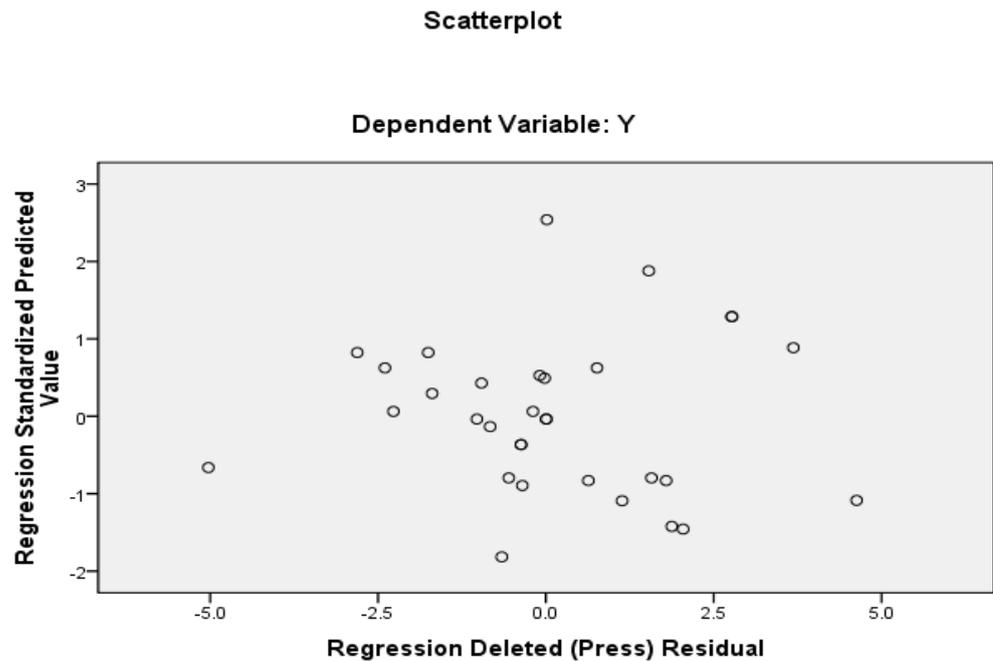
Heteroskedastisitas untuk menunjukkan nilai varians antara nilai Y tidaklah sama. Dampak terjadinya heteroskedastisitas yaitu interval keyakinan untuk koefisien regresi menjadi semakin lebar dan uji

---

<sup>2</sup>Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Cetakan 3, Jakarta:Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 82

signifikansi kurang kuat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar 4.7**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Gambar 4.7 menunjukkan salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dari grafik 4.1 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.015	3.284		1.527	.138
	X1	.191	.090	.279	2.118	.043
	X2	.641	.140	.602	4.566	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan hasil output SPSS maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

Kinerja karyawan =  $\alpha + \beta_1$  kompensasi finansial +  $\beta_2$  kompensasi non finansial + e .

Kinerja Karyawan (Y) = 5,015 + 0,191 (X<sub>1</sub>) + 0,641 (X<sub>1</sub>) + e

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,015 menunjukkan bahwa jika variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) konstan/tetap dan tidak berubah maka variabel kinerja karyawan di

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung akan mengaami kenaikan pergeseran sebesar 5,015 satu satuan.

- b. Nilai koefisian  $\beta_1$  sebesar 0,191 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi finansial (X1) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,191 satu-satuan. Koefisien bernilai positif artinya kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat kompensasi finansial maka kinerja karyawan semakin naik.
- c. Nilai koefisian  $\beta_2$  sebesar 0,641 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi non finansial (X2) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,641 satu-satuan. Koefisien bernilai positif artinya kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat kompensasi non finansial maka kinerja karyawan semakin naik.

## **6. Uji Hipotesis**

### **a. Uji T-test (Persial)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas seperti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara satu-satuan.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.015	3.284		1.527	.138
	X1	.191	.090	.279	2.118	.043
	X2	.641	.140	.602	4.566	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.12 dari output SPSS diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa t hitung X1 (kompensasi finansial)  $2,118 > t$  tabel  $2,042$  maka berpengaruh terhadap profitabilitas, dan nilai signifikan (X1) kompensasi finansial adalah  $0,043 < 0,05$  maka signifikan terhadap profitabilitas. Maka keputusannya adalah tolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian kompensasi finansial ada pengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan.
- 2) Hipotesis kedua berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa t hitung X2 (kompensasi non finansial)  $4,566 > t$  tabel  $2,042$  maka berpengaruh terhadap profitabilitas, dan nilai

signifikan (X1) kompensasi non finansial adalah  $0,00 < 0,05$  maka signifikan terhadap profitabilitas. Maka keputusannya adalah tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Dengan demikian kompensasi non finansial ada pengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan.

**b. Uji F-test (Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_1$  : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.583	2	58.291	18.932	.000 <sup>a</sup>
Residual	89.292	29	3.079		
Total	205.875	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan hasil nilai Sig. Sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya tolak  $H_0$  menerima  $H_1$ , yang disimpulkan bahwa variabel (X1) kompensasi finansial dan (X2) kompensasi non finansial secara

simultan berpengaruh secara signifikan dengan (Y) kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variasi independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara keseluruhan terhadap variasi variabel dependent (kinerja karyawan).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.536	1.755

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Tabel 4.14 menunjukkan hasil output SPSS bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,566. Hasil tersebut menyatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen sebesar 56,6 % sedangkan sisanya sebesar 43,4 % bisa dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regres yang dianalisis.