

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini akan membahas analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya. pembahasan bab ini akan dimulai dengan penjelasan mengenai data demografis dari responden penelitian. Pembahasan selanjutnya mengenai hasil pengolahan serta analisis data, kemudian diakhiri dengan kesimpulan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi 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. PT Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

2. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

a. Visi

Bank Syariah Terdepan dan Modern

Untuk Nasabah: BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.

Untuk Pegawai: BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

Untuk Investor: Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

b. Misi

- i. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industry yang berkesinambungan.
- ii. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- iii. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- iv. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- v. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- vi. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

c. Budaya Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM Shared Values. BSM Shared Values tersebut adalah ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus)

i. Excellence

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik

ii. Teamwork

Aktif, bersinergi untuk sukses bersama

iii. Humanity

Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri

iv. Integrity

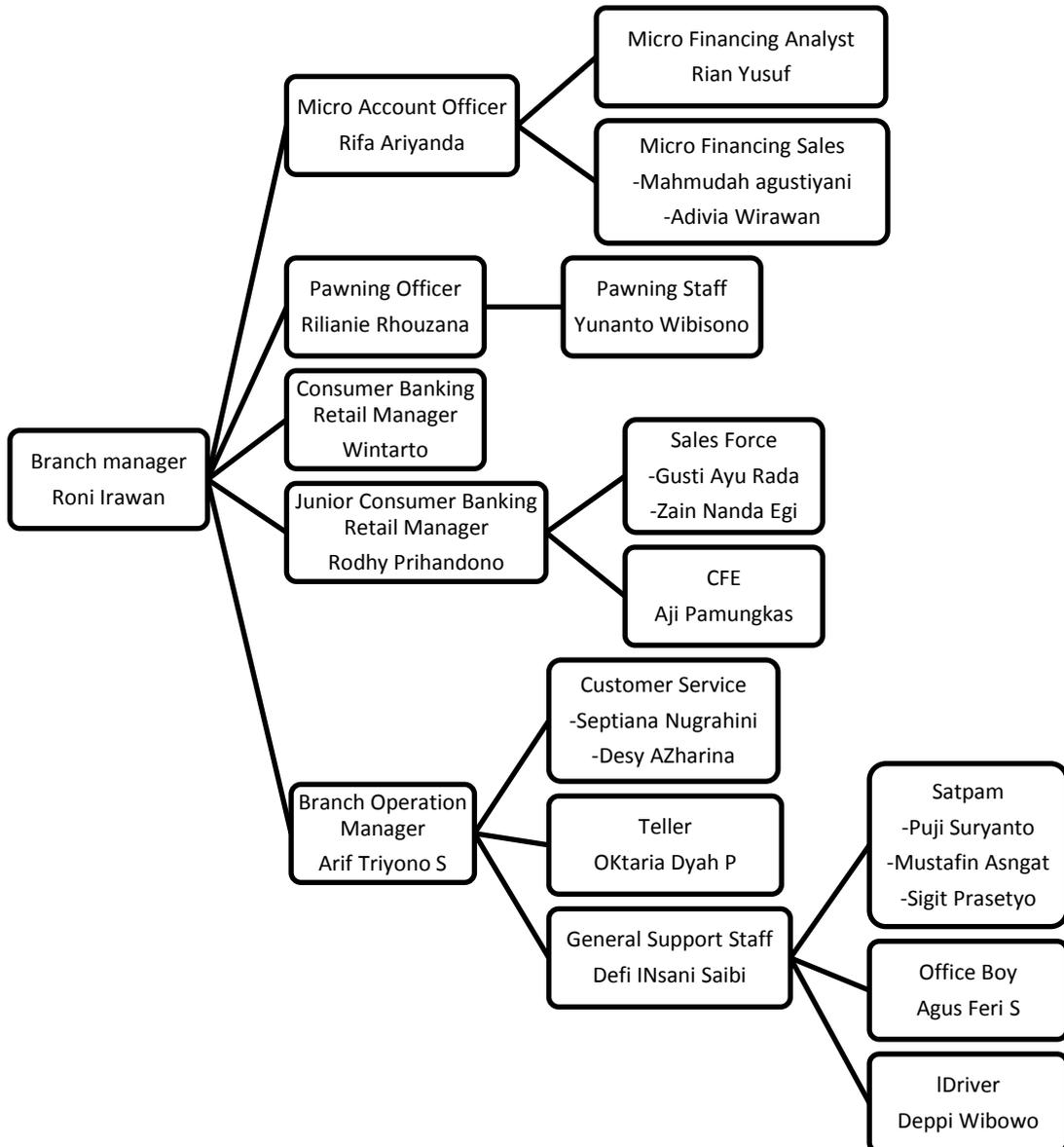
Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab

v. Customer Focus

Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



B. Hasil penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karsyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuesioner ini berjumlah 30 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai komitmen, 10 pernyataan mengenai kompensai dan 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 22 kuesioner yang merupakan keseluruhan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapat izin dari pihak bank dengan mengajukan proposal terlebih dahulu. Pengisian kuesioner dilakukan selama kurang lebih satu minggu.

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebaar	22
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	22
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	22

C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir. Berikut adalah data tabel karakteristik responden:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Pria	14	63.6
2. Wanita	8	36.4
Usia		
1. 20-25 tahun	6	27.3
2. 26-31 tahun	6	27.3
3. 32-37 tahun	8	36.4
4. >37 tahun	2	9
Jabatan Pekerjaan		
1. Cutomer Service	2	9
2. Teller	1	4.5
3. Marketing dan Account Officer	10	45.5
4. Lainnya	9	41

Lama bekerja		
1. <1 tahun	3	13.6
2. 1-3 tahun	5	22.7
3. 3-6 tahun	6	27.3
4. 6-10 tahun	8	36.4
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	5	22.7
2. Diploma/S1	15	68.3
3. S2	2	9

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa terdapat 14 pria dan 8 wanita dengan presentase masing-masing 63.6% dan 36,4%. Usia responden 20-25 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 27.3%, usia 26-31 tahun juga sebanyak 6 orang dengan presentase 27.3%, usia 32-37 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 36.4% dan usia diatas 37 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 9%. Untuk jabatan pekerjaan *Customer Service* sebanyak 2 orang dengan presentase 9%, *Teller* hanya 1 orang dengan presentase 4.5%, Marketing dan Account Officer sebanyak 10 orang dengan presentase 45.5% dan lainnya sebanyak 9 orang dengan presentase 41%. Untuk waktu lama bekerja <1 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 13.6%, 1-3 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 22.7%, 3-6 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 27.3% dan 6-10 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 36.4%. Mengenai pendidikan terakhir mayoritas responden adalah D3/S1 yaitu sebanyak 15 orang dengan

presentase 68.3, pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang dengan presentase 22.7% dan S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 9%.

D. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid apabila adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Item disini berupa pernyataan yang ditujukan kepada responden menggunakan kuesioner. Pengujian validitas item dalam SPSS menggunakan Korelasi Pearson (Priyatno, 2014: 51).

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	N	Sig	Keterangan
Komitmen (X1)	KO1	22	.001	Valid
	KO2	22	.000	Valid
	KO3	22	.000	Valid
	KO4	22	.002	Valid
	KO5	22	.000	Valid
	KO6	22	.002	Valid
	KO7	22	.000	Valid
	KO8	22	.001	Valid
	KO9	22	.003	Valid
	KO10	22	.000	Valid
Kompensasi	KP1	22	.000	Valid

(X2)	KP2	22	.000	Valid
	KP3	22	.003	Valid
	KP4	22	.002	Valid
	KP5	22	.0012	Valid
	KP6	22	.000	Valid
	KP7	22	.001	Valid
	KP8	22	.000	Valid
	KP9	22	.005	Valid
	KP10	22	.000	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	22	.001
KK2		22	.000	Valid
KK3		22	.000	Valid
KK4		22	.001	Valid
KK5		22	.000	Valid
KK6		22	.000	Valid
KK7		22	.000	Valid
KK8		22	.000	Valid
KK9		22	.000	Valid
KK10		22	.000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas yang mana digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya

menggunakan kuesioner. Item yang dapat masuk pengujian adalah item yang valid. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak yaitu dengan melihat nilai koefisien *alpha croncbach*, apabila nilai *alpha croncbach* lebih besar 0.6 dikatakan reliabel dan apabila lebih kecil dai 0.6 maka dikatakan tidak reliabel (Priyatno, 2014: 64).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen (X1)	.865	Reliabel
Kompensasi (X2)	.867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.894	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji regresi linear berganda. Uji asumsi klasik bertujuan agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Uji asumsi klasik meliputi 3 uji, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* (Priyatno, 2014: 90). Residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05.

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Nilai Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.881	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.881 untuk uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test*. Hasil tersebut dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen (Priyatno, 2014: 99). Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF, apabila VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014: 103

Tabel 4.6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen (X1)	.630	1.588	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	.630	1.588	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hal tersebut terbukti dari hasil uji memiliki nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas (Priyatno, 2014: 108). Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman*, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Apabila korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0.05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Komitmen (X1)	.267	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi (X2)	.371	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0.05. hal ini berarti bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

G. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014: 148). Tujuannya yaitu untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel tersebut menghasilkan pengaruh positif atau negatif. Uji regresi linier berganda meliputi 3 uji yaitu:

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) (Priyatno, 2014: 157). Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regresion	394.701	2	197.351	20.472	.000
Residual	183.162	19	9.640		
Total	577.864	21			

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 20.472 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. hal tersebut berarti bahwa kedua variabel independen komitmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (terpisah) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014: 161). Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Komitmen	.792	.289	.446	2.741	.013
Kompensasi	.566	.194	.475	2.921	.009

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai diterima dan tidaknya hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan

1. Komitmen

Bahwa diperoleh koefisien beta sebesar 0.792 dan t hitung sebesar 2.741 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.013 (lebih kecil dari 0.05) pada variabel komitmen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi

Diperoleh koefisien beta sebesar 0.566 dan t hitung sebesar 2.921 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.009 (lebih kecil dari 0.05) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, karena peneliti

menganggap bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2014: 156). Data dikatakan baik apabila memiliki nilai R Square yang tinggi.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.826	.683	.650	3.10485

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0.650 atau 65%. Hal tersebut berarti bahwa kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen dan kompensasi sebesar 65%. Sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Diterima
2.	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Diterima

karyawan.

- | | |
|---|----------|
| 3. Komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Diterima |
|---|----------|

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Untuk hasil dari uji empiris hipotesis dan *deep interview* yang telah dilakukan akan dibahas pada bagian ini.

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara parsial atau terpisah (uji t) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.013 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel komitmen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila komitmen karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Dimana pada dasarnya komitmen bersifat individual, yaitu sikap perilaku yang dimiliki tiap individu (Wibowo, 2016: 429). Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta mengatakan bahwa

motivasi dari diri sendiri dimana komitmen merupakan bagian dari motivasi intrinsik atau dari dalam dapat menjadi salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian karyawan dari divisi lain juga mengatakan bahwa dalam hal komitmen masih tergantung pada individu masing-masing karyawan. Ketika karyawan merasa aman, nyaman, mendapatkan apresiasi dari perusahaan dan banyak faktor lain yang akan membentuk loyalitas atau komitmen individu terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Wibowo (2016: 438) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja yang berkelanjutan.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara parsial atau terpisah (uji t) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.009 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan tidak sesuai dalam pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan menurun. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar

serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karya dan kinerja organisasi (Kasmir, 2016: 238).

Penelitian ini sesuai dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Salah satu variabel yang akan terpengaruh terhadap kompensasi yaitu kinerja karyawan. Kasmir (2016: 255) menyatakan apabila kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan berdampak pada variabel lainnya. Namun apabila kompensasi tidak diberikan secara layak maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta mengatakan bahwa ada beberapa hal yang akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya pemberian kompensasi dan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga kesejahteraan karyawan akan terpenuhi. Kasmir (2016: 233) mengatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara simultan atau bersama-sama (uji F) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05%). Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen dan kompensasi sangat penting peranannya atas kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu ditengah persaingan tingkat global ini komitmen akan berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*. Wibowo (2016: 430) mengatakan bahwa komitmen akan mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Dengan memiliki komitmen yang tinggi karyawan akan terus belajar dan bersedia untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.