BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN[101]

PT. BPR Syariah Madinah Lamongan merupakan institusi keuangan yang berskala lokal dengan orientasi kegiatan bisnis yang lebih diarahkan kepada usaha berskala mikro kecil dan menengah pada berbagai sektor, sesuai misi pendirian. Sasaran utama kegiatan BPR Syariah Madinah Lamongan berupa pengumpulan maupun penyaluran dana kepada masyarakat di sekitar lokasi usaha BPR Syariah Madinah baik muslim maupun non muslim yang terdiri dari masyarakat golongan ekonomi lemah, pengusaha menengah dan kecil, tokoh masyarakat dan Ulama juga masyarakat potensial lainnya.

Kegiatan usaha diarahkan kepada industri kecil dan menengah serta industri kerajinan rumah tangga, juga pada peternak, petani atau perkebunan dan penjual jasa berskala mikro kecil dan menengah yang tersebar di wilayah Kabupaten Lamongan. Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madinah Lamongan didirikan pada tanggal 09 Juni 2009berdasarkan ijin usaha oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 11/26/Kep. GBI/DPG/2009.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madinah terletak di pusat kota Lamongan yakni di Jl. Lamongrejo No. 26 Lamongan. PT. BPR Syariah

[101] File dokumen dari Andi selaku staf HRD di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Madinah Lamongan adalah milik swasta dimana komposisi modalnya adalah 90% milik Hj.Mahdumah S. Pd dan 10% milik H. Yuhronur Effendi SE., MM. Total modal yang disetor adalah Rp. 1.000.000.000,-. Tujuan dibentuknya BPRS pada dasarnya merupakan investasi dari kewajiban setiap muslim (khususnya) untuk beribadah dan semata – mata mendapatkan ridho Allah SWT. Termasuk dalam kegiatan bidang keuangan maupun perdagangan.

Adapun visi dari BPRS Madinah Lamongan yaitu:

"Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah terkenuka yang selalu mengutamakan kemajuan, kesejahteraan, dan kepuasan nasabah, serta pemangku kepentingan lainnya."

Adapun visi dari BPRS Madinah Lamongan sebagai berikut:

1. Melakukan pelayanan perbankan sistem syari'ah terbaik dikelasnya berdasarkan Iman dan Taqwa kepada Allah SWT (IMTAQ) dan Ibadah dengan mengutamakan pelayanan kepada pengusaha mikro, kecil, menengah dan pegawai/pekerja untuk membangun/menunjang perkembangan ekonomi Islami masyarakat Islam khususnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya.
2. Memberikan pelayanan terbaik dan prima kepada nasabah dengan melaksanakan Good Corporate Governance (GCG) berlandaskan IMTAQ.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada share holders / pemegang saham dan stake holders / pemangku kepentingan lainnya.

Prinsip Kerja BPRS Madinah Lamongan yaitu

- **Keadilan**

  Mempertimbangkan keadilan atas porsi bagi hasil kepada nasabah

- **Kemitraan**

  Memposisikan nasabah sejajar dengan bank sebagai mitra usaha yang amanah, saling menguntungkan dan bertanggung jawab.

- **Keterbukaan**

  Memberikan keterbukaan laporan keuangan secara berkesinambungan, sehingga nasabah dapat mengetahui kualitas manajemen dan kondisi bank.

- **Universal**

  Memberikan layanan Perbankan Syariah kepada seluruh lapisan masyarakat dengan tidak memandang status kehidupan, suku maupun golongan.

Prinsip Operasional BPRS Madinah Lamongan yaitu

- Al Wadi'ah (titipan) untuk produk simpanan
- Syirkah (bagi hasil) untuk produk simpanan dan pembiayaan
- Al Ba'i (jual beli) untuk produk pembiayaan
- Al Ajr (fee) untuk produk jasa lainnya.

Budaya Perusahaan BPRS Madinah Lamongan yaitu

- **Siddiq**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bersikap jujur terhadap diri sendiri, orang lain dan Allah SWT.

- **Istiqomah**

  Bersikap teguh, sabar dan bijaksana.

- **Fathonah**

  Profesional, disiplin, bekerja keras dan inovatif.

- **Amanah**

  Penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani nasabah.

- **Tabligh**

  Bersikap mendidik, membina dan memotivasi pihak lain (para pegawai dan nasabah).

Macam Produk dan Layanan BPR Syariah Madinah

1. **Produk Simpanan**
   a. Tabungan Ibadah dan Tabungan Sibarkah
   b. Mudharabah (bagi hasil)
      1) Tabungan Mudharabah
      2) Deposito Mudharabah
   c. Wadi'ah
      1) Tabungan Wadi'ah.
      2) Tabungan Wadi'ah Ibadah Haji dan Umroh.
      3) Tabungan Wadi'ah Idul Fitri, Idul Qurban, Walimah dll.
2. **Produk Pembiayaan**
   a. Ba'i Murabahah (jual beli)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Syirkah Mudharabah (bagi hasil)

c. Syirkah Musyarakah (bagi hasil)

Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Madinah Lamongan

Adapun susunan pengurus BPRS Madinah Lamongan adalah sebagai berikut:

1. Pemegang Saham :
   a. Hj. Makhdumah, Spd. Mpd
   b. H. Yuhrohnur Effendi, SE. MM
2. Komisaris Utama : H. Dedi Nordiawan, SE,Ak. MM
3. Komisaris : Drs. Nyuwito, MM
4. Ketua DPS : KH. Abdul Aziz Choiri
5. Anggota DPS : KH. Afnan Anshori
6. Direktur Utama : Swida Dwi Handoyo, SE
7. Direktur : Anwar, SE
8. Staf Marketing / AO :
   a. Arof Muhajir ,SH
   b. Eko Wahyu K. SIP
   d. Tohir, SHI
   c. Alfi Wahyudi, SE
9. Staf Accounting : Lucky Luvina H, S.Ak
10. Staf Personalia & Umum : Andie Prasetyo, S.Pn
11. Staf Legal / Appraiser : Amirul Ichwan, SE
12. Staf Admin Pembiayaan : Deby Novia FA. SAP
13. Staf Teller : Adella Setya Purwa, S., Amd

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

14. Staf Customer Service : Feni Luthfiana, Amd

15. Staf IT, SID : Cici Ayunani, Amd

16. Pelayanan Kas :

a. MAN Lamongan:

1) Deby Novia F.A
2) Anton Indrawan
3) Mitha Intan Sari
4) Prianggodo
5) Diah Ayu R
6) Julliansyah

b. SMPN 1 Lamongan

1) Kiki Permata
2) Devi Ratna Eka
3) Rahma
4) Effendi
5) Hadi Rosyadi
6) Agus Mulyono

c. Pondok Pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan

1) Nur Laila
2) Sherly Agustin
3) Ardi Rahardian
4) Septa Noviana
5) Agung Seption
6) Marcel

d. SD Muhammadiyah Lamongan

1) Ineke Nur Kumala S.
2) Ani Prihatin
3) Reza Aditya
4) Nur Dian Sari
5) Candra Hadi Eko
6) Ahmad Kurniawan

e. TK Madani Lamongan

1) Bella Nur Cahyati
2) Luluk Rosida
3) Ahmad Syamsul

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. TK Cendekia Lamongan

1) Dewi Andriani

2) Eko Dwi Agus

3) Ardhi Handoko

B. PENYAJIAN DATA

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian kami di Pt. BPRS Madinah Lamongan melalui angket kami bisa mengetahui karakteristik responden yang akan disajikan pada table 4.1 meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, status kepegawaian dalam perusahaan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jenis Kelamin	Laki-laki	24 Orang
		Perempuan	20 Orang
	Usia	20 – 30 tahun	39 Orang
		31 – 40 tahun	2 Orang
		41 – 50 tahun	3 Orang
	Masa Kerja	1 – 2 tahun	36 Orang
		3 – 4 tahun	5 Orang
		5 – 6 tahun	3 Orang
	Status Kepegawaian	Tetap	29 Orang
		Tidak Tetap	15 Orang

Sumber: Data primer diolah

2. Karakteristik jawaban responden

a. Metode Rekrutmen Internal

Dalam indikator metode rekrutmen internal, peneliti memberikan 6 pernyataan yang akan direspon oleh responden.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

Tabel 4.2
Metode Rekrutmen Internal

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SB	B	C	KB	TB	
Metode rekrutmen melalui rekomendasi karyawan lama di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	5	18	21	-	-	44
Metode promosi untuk merekrut karyawan baru guna mengisi jabatan yang masih kosong di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	3	28	13	-	-	44
Metode rekrutmen di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan dengan cara menaikkan posisi/kedudukan karyawan.	4	19	21	-	-	44
Metode rekrutmen di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan melalui perputaran posisi / jabatan untuk sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.	2	24	18	-	-	44
Metode rekrutmen dengan cara mencari dari arsip (bank data) pelamar di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	6	27	11	-	-	44
Metode rekrutmen dengan cara mengumumkan secara	7	26	11	-	-	44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbuka di dalam perusahaan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.						

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **metode rekrutmen melalui rekomendasi karyawan lama di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 5 orang menjawab sangat baik, 18 orang menjawab baik, 21 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **metode promosi untuk merekrut karyawan baru guna mengisi jabatan yang masih kosong di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 3 orang menjawab sangat baik, 28 orang menjawab baik, 13 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **metode rekrutmen di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan dengan cara menaikkan posisi/kedudukan karyawan**, dari 44 responden 4 orang menjawab sangat baik, 19 orang menjawab baik, 21 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **metode rekrutmen di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan melalui perputaran posisi/jabatan untuk sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan**, dari 44 responden 2 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab sangat baik, 24 orang menjawab baik, 18 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **metode rekrutmen dengan cara mencari dari arsip (bank data) pelamar di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 27 orang menjawab baik, 11 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **metode rekrutmen dengan cara mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 7 orang menjawab sangat baik, 26 orang menjawab baik, 11 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

b. Metode Rekrutmen Eksternal

Dalam indikator metode rekrutmen eksternal, peneliti memberikan 1 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

Tabel 4.3
Metode Rekrutmen Eksternal

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SB	B	C	KB	TB	
Metode rekrutmen dengan cara walk-in applicant (pelamar mencalonkan diri	10	11	23	-	-	44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan tersebut) di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.						

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **metode rekrutmen dengan cara walk-in applicant (pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan tersebut) di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 10 orang menjawab sangat baik, 11 orang menjawab baik, 23 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

c. Kualifikasi Sumber Daya Manusia

Dalam indikator kualifikasi sumber daya manusia, peneliti memberikan 4 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

Tabel 4.4
Kualifikasi Sumber Daya Manusia

Item pernyataan	**Jumlah orang yang merespon dengan**					**Jumlah orang**
	SB	B	C	KB	TB	
Standar pendidikan dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	10	16	18	-	-	44
Standar keterampilan dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	7	27	10	-	-	44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Standar usia dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan.	10	16	18	-	-	44
Standar fisik dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan	6	26	12	-	-	44

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **standar pendidikan dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 10 orang menjawab sangat baik, 16 orang menjawab baik, 18 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **standar keterampilan dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 7 orang menjawab sangat baik, 27 orang menjawab baik, 10 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **standar usia dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 10 orang menjawab sangat baik, 16 orang menjawab baik, 18 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **standar fisik dalam perekrutan karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 26 orang menjawab baik,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

d. Kompensasi Finansial Langsung

Dalam indikator kompensasi finansial langsung yang meliputi gaji, insentif dan bonus, peneliti memberikan 3 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

Tabel 4.5
Kompensasi Finansial Langsung

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SB	B	C	KB	TB	
Pemberian gaji pokok yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	9	15	20	-	-	44
Pemberian uang lembur yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan bagi karyawan yang melakukan kerja lembur.	3	27	14	-	-	44
Pemberian bonus tahunan yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap tahun karena prestasi atau pendapatan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan meningkat.	7	18	19	-	-	44

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **pemberian gaji pokok yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap bulan, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 15 orang menjawab baik, 20 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian uang lembur yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan bagi karyawan yang melakukan kerja lembur**, dari 44 responden 3 orang menjawab sangat baik, 27 orang menjawab baik, 14 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian bonus tahunan yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap tahun karena prestasi atau pendapatan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan meningkat**, dari 44 responden 7 orang menjawab sangat baik, 18 orang menjawab baik, 19 orang menjawab cukup dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

e. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Dalam indikator kompensasi finansial tidak langsung meliputi tunjangan, peneliti memberikan 6 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6
Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SB	B	C	KB	TB	
Pemberian tunjangan kehadiran yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	6	17	21	-	-	44
Pemberian tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan) yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	11	16	17	-	-	44
Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap tahun.	7	15	22	-	-	44
Pemberian uang makan yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	6	20	18	-	-	44
Pemberian uang transpor yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	4	22	18	-	-	44
Pemberian jaminan (BPJS) ketenaga kerjaan yang PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan.	13	11	20	-	-	44

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **pemberian tunjangan kehadiran yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang menjawab baik, 21 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan) yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan**, dari 44 responden 11 orang menjawab sangat baik, 16 orang menjawab baik, 17 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian tunjangan hari raya yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap tahun**, dari 44 responden 7 orang menjawab sangat baik, 15 orang menjawab baik, 22 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian uang makan yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 18 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **pemberian uang transpor yang diberikan PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan**, dari 44 responden 4 orang menjawab sangat baik, 22 orang menjawab baik, 18 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada item pernyataan **pemberian jaminan (BPJS) ketenaga kerjaan yang PT. BPRS Madinah Lamongan kepada karyawan setiap bulan**, dari 44 responden 13 orang menjawab sangat baik, 11 orang menjawab baik, 20 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

f. Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, peneliti memberikan 14 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden:

Tabel 4.7
Kinerja Karyawan

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SB	B	C	KB	TB	
Kecakapan dan pengalaman karyawan di bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan pekerjaan.	4	23	17	-	-	44
Hasil kerja karyawan melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.	6	23	15	-	-	44
Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, efektif dan efisien.	5	24	15	-	-	44
Kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	23	14	-	-	44
Karyawan memberikan	9	16	19	-	-	44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelayanan sebaik-baiknya kepada nasabah.						
Karyawan berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.	4	28	12	-	-	44
Tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	18	16	-	-	44
Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik kepada nasabah dan sesama rekan kerja.	9	20	15	-	-	44
Keramahan dan kesopanan karyawan dalam melayani nasabah.	9	21	14	-	-	44
Keseriusan dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas.	9	20	15	-	-	44
Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	26	15	-	-	44
Absensi kehadiran karyawan setiap harinya.	6	30	8	-	-	44
Kerapihan karyawan dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	20	16	-	-	44
Keramahan karyawan kepada pimpinan PT. BPR Syariah Madinah Lamongan dan kepada karyawan lain.	9	25	10	-	-	44

Sumber : Data primer diolah

Pada item pernyataan **kecakapan dan pengalaman karyawan di bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan pekerjaan**, dari 44 responden 4 orang menjawab sangat baik,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

23 orang menjawab baik, 17 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **hasil kerja karyawan melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 23 orang menjawab baik, 15 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, efektif dan efisien**, dari 44 responden 5 orang menjawab sangat baik, 24 orang menjawab baik, 15 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan**, dari 44 responden 7 orang menjawab sangat baik, 23 orang menjawab baik, 14 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **karyawan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada nasabah**, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 16 orang menjawab baik, 19 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **karyawan berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai daya guna dan hasil guna yang**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar-besarnya, dari 44 responden 4 orang menjawab sangat baik, 28 orang menjawab baik, 12 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan**, dari 44 responden 10 orang menjawab sangat baik, 18 orang menjawab baik, 16 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **karyawan dapat berkomunikasi dengan baik kepada nasabah dan sesama rekan kerja**, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 15 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **keramahan dan kesopanan karyawan dalam melayani nasabah**, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 21 orang menjawab baik, 14 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **keseriusan dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas**, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 15 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan**, dari 44 responden 3 orang menjawab

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat baik, 26 orang menjawab baik, 15 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **absensi kehadiran karyawan setiap harinya**, dari 44 responden 6 orang menjawab sangat baik, 30 orang menjawab baik, 8 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **kerapihan karyawan dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan**, dari 44 responden 8 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 16 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

Pada item pernyataan **keramahan karyawan kepada pimpinan PT. BPR Syariah Madinah Lamongan dan kepada karyawan lain**, dari 44 responden 9 orang menjawab sangat baik, 25 orang menjawab baik, 10 orang menjawab cukup, dan tidak ada orang yang menjawab kurang baik dan tidak baik.

3. Validitas Instrumen

Untuk mendapatkan data yang valid, diperlukan instrumen yang valid pula. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* yaitu dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka instrumen tersebut harus diganti atau diperbaiki. Berikut adalah hasil uji validasi instrumen dalam penelitian ini.

a. Variabel Rekrutmen

Dalam variabel rekrutmen, terdapat 11 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi ke sebelas item pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
Hasil Validasi Instrumen Rekrutmen

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.tot
X1.1	Pearson Correlation	1	,382*	,509**	,011	,794**	,285	,728**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,945	,000	,061	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,382*	1	,134	,098	,502**	,524**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,010		,385	,528	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,509**	,134	1	,422**	,474**	,291	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,385		,004	,001	,055	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,011	,098	,422**	1	-,085	,274	,378*
	Sig. (2-tailed)	,945	,528	,004		,584	,072	,011
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,794**	,502**	,474**	-,085	1	,298*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,584		,049	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,285	,524**	,291	,274	,298*	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,055	,072	,049		,000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.7	Pearson Correlation	**,347***	**,327***	**,303***	**,098**	**,389****	**,091**	**,562****
	Sig. (2-tailed)	**,021**	**,030**	**,046**	**,528**	**,009**	**,558**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.8	Pearson Correlation	**,522****	**,324***	**,493****	**,365***	**,562****	**,483****	**,776****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,032**	**,001**	**,015**	**,000**	**,001**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.9	Pearson Correlation	**,430****	**,350***	**,275**	**,188**	**,412****	**,280**	**,640****
	Sig. (2-tailed)	**,004**	**,020**	**,071**	**,220**	**,005**	**,065**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.10	Pearson Correlation	**,350***	**,429****	**,312***	**,262**	**,382***	**,483****	**,691****
	Sig. (2-tailed)	**,020**	**,004**	**,039**	**,085**	**,010**	**,001**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.11	Pearson Correlation	**,474****	**,432****	**,544****	**,245**	**,502****	**,257**	**,759****
	Sig. (2-tailed)	**,001**	**,003**	**,000**	**,110**	**,001**	**,092**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.tot	Pearson Correlation	**,728****	**,616****	**,664****	**,378***	**,752****	**,587****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,011**	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Tabel 4.9
Hasil Validasi Instrumen Rekrutmen

Correlations							
		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.tot
X1.1	Pearson Correlation	**,347***	**,522****	**,430****	**,350***	**,474****	**,728****

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,004	,020	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,327*	,324*	,350*	,429**	,432**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,030	,032	,020	,004	,003	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,303*	,493**	,275	,312*	,544**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,046	,001	,071	,039	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,098	,365*	,188	,262	,245	,378*
	Sig. (2-tailed)	,528	,015	,220	,085	,110	,011
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,389**	,562**	,412**	,382*	,502**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,005	,010	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,091	,483**	,280	,483**	,257	,587**
	Sig. (2-tailed)	,558	,001	,065	,001	,092	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	1	,197	,449**	,429**	,428**	,562**
	Sig. (2-tailed)		,199	,002	,004	,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	,197	1	,542**	,473**	,511**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,199		,000	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	,449**	,542**	1	,211	,506**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,169	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	,429**	,473**	,211	1	,558**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,169		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,428**	,511**	,506**	,558**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X1.tot	Pearson Correlation	**,562****	**,776****	**,640****	**,691****	**,759****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pernyataan variabel rekrutmen sebesar 0,728; 0,616; 0,664; 0,378; 0,752; 0,587; 0,562; 0,776; 0,640; 0,691; 0,759. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 44 adalah 0,297. Jadi, seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel rekrutmen adalah valid.

b. Variable Kompensasi

Dalam variabel kompensasi, terdapat 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi ke sembilan item pernyataan tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Validasi Instrumen Kompensasi

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.tot
X2.1	Pearson Correlation	**1**	**,469****	**,880****	**,649****	**,686****	**,825****
	Sig. (2-tailed)		**,001**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.2	Pearson Correlation	**,469****	**1**	**,408****	**,826****	**,512****	**,747****
	Sig. (2-tailed)	**,001**		**,006**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.3	Pearson Correlation	**,880****	**,408****	**1**	**,548****	**,689****	**,821****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,006**		**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.4	Pearson Correlation	**,649****	**,826****	**,548****	**1**	**,535****	**,811****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**		**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.5	Pearson Correlation	**,686****	**,512****	**,689****	**,535****	**1**	**,796****

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**		**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.6	Pearson Correlation	**,536****	**,624****	**,508****	**,646****	**,429****	**,688****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,004**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.7	Pearson Correlation	**,427****	**,467****	**,381***	**,447****	**,640****	**,648****
	Sig. (2-tailed)	**,004**	**,001**	**,011**	**,002**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.8	Pearson Correlation	**,450****	**,444****	**,538****	**,511****	**,494****	**,727****
	Sig. (2-tailed)	**,002**	**,003**	**,000**	**,000**	**,001**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.9	Pearson Correlation	**,389****	**,326***	**,477****	**,312***	**,393****	**,640****
	Sig. (2-tailed)	**,009**	**,031**	**,001**	**,039**	**,008**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.tot	Pearson Correlation	**,825****	**,747****	**,821****	**,811****	**,796****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Tabel 4.11
Hasil Validasi Instrumen Kompensasi

Correlations						
		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.tot
X2.1	Pearson Correlation	**,536****	**,427****	**,450****	**,389****	**,825****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,004**	**,002**	**,009**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.2	Pearson Correlation	**,624****	**,467****	**,444****	**,326***	**,747****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,001**	**,003**	**,031**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.3	Pearson Correlation	**,508****	**,381***	**,538****	**,477****	**,821****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,011**	**,000**	**,001**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.4	Pearson Correlation	**,646****	**,447****	**,511****	**,312***	**,811****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,002**	**,000**	**,039**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.5	Pearson Correlation	**,429****	**,640****	**,494****	**,393****	**,796****
	Sig. (2-tailed)	**,004**	**,000**	**,001**	**,008**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.6	Pearson Correlation	**1**	**,348***	**,310***	**,286**	**,688****

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sig. (2-tailed)		,021	,041	,060	,000
	N	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	,348*	1	,445**	,340*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,021		,003	,024	,000
	N	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	,310*	,445**	1	,635**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,041	,003		,000	,000
	N	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	,286	,340*	,635**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,060	,024	,000		,000
	N	44	44	44	44	44
X2.tot	Pearson Correlation	,688**	,648**	,727**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pernyataan variabel kompensasi sebesar 0,825; 0,747; 0,821; 0,811; 0,796; 0,688; 0,648; 0,727; 0,640. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 44 adalah 0,297. Jadi, seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, terdapat 14 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi ke empat belas item pernyataan tersebut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12
Hasil Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.tot
Y.1	Pearson Correlation	1	,239	,519**	,321*	,478**	,357*	,444**	,613**
	Sig. (2-tailed)		,118	,000	,034	,001	,017	,003	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,239	1	,269	,541**	,448**	,441**	,536**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,118		,078	,000	,002	,003	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,519**	,269	1	,235	,596**	,385**	,598**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,078		,125	,000	,010	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,321*	,541**	,235	1	,416**	,513**	,583**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,125		,005	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,478**	,448**	,596**	,416**	1	,371*	,654**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,005		,013	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,357*	,441**	,385**	,513**	,371*	1	,466**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,017	,003	,010	,000	,013		,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	,444**	,536**	,598**	,583**	,654**	,466**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,001		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	,413**	,606**	,475**	,468**	,681**	,649**	,628**	,850**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sig. (2-tailed)	**,005**	**,000**	**,001**	**,001**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.9	Pearson Correlation	**,129**	**,530****	**,444****	**,388****	**,535****	**,448****	**,645****	**,719****
	Sig. (2-tailed)	**,405**	**,000**	**,003**	**,009**	**,000**	**,002**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.10	Pearson Correlation	**,563****	**,416****	**,426****	**,561****	**,599****	**,594****	**,628****	**,766****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,005**	**,004**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.11	Pearson Correlation	**,469****	**,509****	**,450****	**,297***	**,425****	**,466****	**,330***	**,629****
	Sig. (2-tailed)	**,001**	**,000**	**,002**	**,050**	**,004**	**,001**	**,028**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.12	Pearson Correlation	**,221**	**,342***	**,608****	**,282**	**,399****	**,396****	**,627****	**,625****
	Sig. (2-tailed)	**,150**	**,023**	**,000**	**,064**	**,007**	**,008**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.13	Pearson Correlation	**,592****	**,451****	**,359***	**,459****	**,506****	**,417****	**,500****	**,708****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,002**	**,017**	**,002**	**,000**	**,005**	**,001**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.14	Pearson Correlation	**,427****	**,514****	**,478****	**,455****	**,533****	**,410****	**,634****	**,784****
	Sig. (2-tailed)	**,004**	**,000**	**,001**	**,002**	**,000**	**,006**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.tot	Pearson Correlation	**,613****	**,684****	**,678****	**,655****	**,774****	**,682****	**,833****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13
Hasil Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Correlations									
		Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.tot
Y.1	Pearson Correlation	,413**	,129	,563**	,469**	,221	,592**	,427**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,005	,405	,000	,001	,150	,000	,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,606**	,530**	,416**	,509**	,342*	,451**	,514**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,023	,002	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,475**	,444**	,426**	,450**	,608**	,359*	,478**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,004	,002	,000	,017	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,468**	,388**	,561**	,297*	,282	,459**	,455**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000	,050	,064	,002	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,681**	,535**	,599**	,425**	,399**	,506**	,533**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,007	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,649**	,448**	,594**	,466**	,396**	,417**	,410**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001	,008	,005	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	,628**	,645**	,628**	,330*	,627**	,500**	,634**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,028	,000	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	1	,628**	,698**	,453**	,542**	,565**	,661**	,850**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.9	Pearson Correlation	,628**	1	,321*	,475**	,440**	,449**	,722**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,034	,001	,003	,002	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.10	Pearson Correlation	,698**	,321*	1	,344*	,486**	,565**	,423**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034		,022	,001	,000	,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.11	Pearson Correlation	,453**	,475**	,344*	1	,241	,374*	,582**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,022		,114	,012	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.12	Pearson Correlation	,542**	,440**	,486**	,241	1	,262	,490**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,114		,086	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.13	Pearson Correlation	,565**	,449**	,565**	,374*	,262	1	,523**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,012	,086		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.14	Pearson Correlation	,661**	,722**	,423**	,582**	,490**	,523**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,001	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.tot	Pearson Correlation	,850**	,719**	,766**	,629**	,625**	,708**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pernyataan variabel kinerja karyawan sebesar 0,613; 0,684; 0,678; 0,655; 0,774; 0,682; 0,833; 0,850; 0,719; 0,766; 0,629; 0,625; 0,708; 0,784. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 14 adalah 0,297. Jadi, seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid.

4. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS ini dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's).

a. Variabel Rekrutmen

Dalam variabel rekrutmen, terdapat 11 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kesebelas item pernyataan tersebut:

Tabel 4.14
Reliabilitas Instrumen Variabel Rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	**12**

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari hasil SPSS di atas, di dapat nilai Alpha Sebesar 0,760 sedangkan nila r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data (n) = 44 didapat r tabel 0,297. Karena nilainya lebih dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen rekrutmen tersebut reliabel.

b. Variabel Kompensasi

Dalam variabel kompensasi, terdapat 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kesembilan item pernyataan tersebut:

Tabel 4.15
Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	**10**

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari hasil SPSS di atas, di dapat nilai Alpha Sebesar 0,777 sedangkan nila r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 44 didapat r tabel 0,297. Karena nilainya lebih dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen kompensasi tersebut reliabel.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, terdapat 14 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas ke empat belas item pernyataan tersebut:

Tabel 4.16
Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	**15**

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil SPSS di atas, di dapat nilai Alpha Sebesar 0,766 sedangkan nila r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 44 didapat r tabel 0,297. Karena nilainya lebih dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen kinerja karyawan tersebut reliabel.

C. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dan dari hasil Analisis regresi, maka akan menghasilkan Output *Coefficients* dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Korelasi Ganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,748	5,835		2,185	,035
	X1.tot	,402	,256	,287	1,570	,124
	X2.tot	,719	,255	,515	2,815	,007
a. Dependent Variable: Y.tot						

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y' = 12,748 + 0,402X_1 + 0,719X_2$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 12,748; artinya jika rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 12,748.

b. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,402; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan rekrutmen (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,402. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, semakin naik rekrutmen maka semakin meningkat kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,719; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,719. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, X_3.....X_n) secara serentak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap variabel dependen (Y). Dan dari hasil Analisis regresi, maka akan menghasilkan Output *Model Summary* dan hasilnya sebagai berikut,

Tabel 4.18
Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,771[a]**	**,595**	**,575**	**4,445**
a. Predictors: (Constant), X2.tot, X1.tot				
b. Dependent Variable: Y.tot				

Sumber : Hasil output SPSS dat primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,771. Angka tersebut menunjukkan bahwa terjadi **hubungan yang kuat** antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

3. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan melihat nilai adjusted R Square karena pada penelitian ini terdapat variabel independen yang lebih dari 2. Dari hasil Analisis regresi, maka akan menghasilkan Output *Model Summary* dan hasilnya sebagai berikut:

a. Besar presentase pengaruh variabel rekrutmen dan kompensasi secara simultan (serentak) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19
Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,771[a]**	**,595**	**,575**	**4,445**
a. Predictors: (Constant), X2.tot, X1.tot				
b. Dependent Variable: Y.tot				

Sumber : Hasil output SPSS dat primer yang telah diolah

Dari output model summary di atas didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,595. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Besar presentase pengaruh variabel rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,719[a]**	**,429**	**,505**	**4,798**
a. Predictors: (Constant), X1.tot				
b. Dependent Variable: Y.tot				

Sumber : Hasil output SPSS dat primer yang telah diolah

Dari output model summary di atas di dapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa persentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumbangan pengaruh variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,9%.

c. Besar presentase pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,755[a]**	**,571**	**,560**	**4,522**
a. Predictors: (Constant), X2.tot				
b. Dependent Variable: Y.tot				

Sumber : Hasil output SPSS dat primer yang telah diolah

Dari output model summary di atas didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Uji koefisiensi Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F juga disebut dengan uji ANOVA yaitu *Analysist of Variance*. dari uji ini digunakan untuk menguji Hipotesis yang menjelaskan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan dari rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Dan hasil uji F apat dilihat dari tabel ANOVA sebagai berikut,

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefesien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	**1189,754**	**2**	**594,877**	**30,106**	**,000[b]**
	Residual	**810,132**	**41**	**19,759**		
	Total	**1999,886**	**43**			
a. Dependent Variable: Y.tot						
b. Predictors: (Constant), X2.tot, X1.tot						

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

   Ho = Ada pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

   H_1 = Tidak ada pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Menentukan F hitung

   Berdasarkan tabel uji F, diperoleh F hitung sebesar 30,106.

4. Menentukan F tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 44-2-1 = 41 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F Tabel sebesar 3,226.

5. Kriteria pengujian

   Ho diterima bila F hitung ≥ F tabel

   Ho ditolak bila F hitung < F tabel

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

   Nilai F hitung > F tabel (30,106 > 3,226), maka H_0 diterima.

7. Kesimpulan

   Karena Nilai F hitung > F tabel (30,106 > 3,226) maka H_0 diterima, artinya maka ada pengaruh secara signifikan antara rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

5. Uji Koefesiensi Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil untuk uji t sebagai berikut, yaitu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefesiensi Regresi secara Parsial (uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**12,748**	**5,835**		**2,185**	**,035**
	X1.tot	**,402**	**,256**	**,287**	**1,570**	**,124**
	X2.tot	**,719**	**,255**	**,515**	**2,815**	**,007**
a. Dependent Variable: Y.tot						

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

1) Pengujian koefisien regresi variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

H_1: Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% atau 0,05

3) Menetukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 1,570

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 44-2-1 = 41. Dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,020.

5) Kriteria pengujian

Ho ditolak jika -t tabel > -t tabel atau t hitung < t tabel

Ho diterima jika -t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung < t tabel (1,570 < 2,020) maka Ho ditolak.

7) Kesimpulan :

Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1,570 < 2,020) maka H_2 ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

2) Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

H_1: Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

b) Menentukan tingkat signifikansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% atau 0,05

c) Menetukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 2,815

d) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 44-2-1 = 41. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,020.

e) Kriteria pengujian

Ho ditolak jika -t tabel > -t tabel atau t hitung < t tabel

Ho diterima jika -t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

f) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel (2,815 > 2,020) maka Ho diterima.

g) Kesimpulan :

Oleh karena nilai t hitung > t tabel (2,815 > 2,020) maka Ho diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

6. Analisis Korelasi Sederhana (*Bivariate Correlation*)

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara indikator setiap variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dari hasil analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*), maka akan menghasilkan sebagai berikut:

a. Korelasi antara rekrutmen dan kompensasi secara partial dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Korelasi Bivariate Correlation

Correlations				
		X1.tot	X2.tot	Y.tot
X1.tot	Pearson Correlation	**1**	**,839****	**,719****
	Sig. (2-tailed)		**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**
X2.tot	Pearson Correlation	**,839****	**1**	**,755****
	Sig. (2-tailed)	**,000**		**,000**
	N	**44**	**44**	**44**
Y.tot	Pearson Correlation	**,719****	**,755****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat nilai korelasi antara rekrutmen dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi rekrutmen maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dan didapatkan juga nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,755. Hal ini menunjukkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadi hubungan yang **kuat** antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

b. Korelasi antara setiap indikator rekrutmen dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Korelasi Bivariate Correlation

Correlations							
		X1.a.tot	X1.b.tot	X1.c.tot	X2.a.tot	X2.b.tot	Y.tot
X1.a.tot	Pearson Correlation	**1**	**,646****	**,775****	**,718****	**,794****	**,607****
	Sig. (2-tailed)		**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.b.tot	Pearson Correlation	**,646****	**1**	**,600****	**,511****	**,672****	**,545****
	Sig. (2-tailed)	**,000**		**,000**	**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X1.c.tot	Pearson Correlation	**,775****	**,600****	**1**	**,664****	**,786****	**,739****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**		**,000**	**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.a.tot	Pearson Correlation	**,718****	**,511****	**,664****	**1**	**,858****	**,712****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**		**,000**	**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
X2.b.tot	Pearson Correlation	**,794****	**,672****	**,786****	**,858****	**1**	**,741****
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**		**,000**
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
Y.tot	Pearson Correlation	**,607****	**,545****	**,739****	**,712****	**,741****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	**,000**	
	N	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**	**44**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) dapat disikmpulkan bahwa:

1) Nilai korelasi antara metode rekrutmen internal dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara metode rekrutmen internal dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi metode rekrutmen internal maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2) Nilai korelasi antara metode rekrutmen eksternal dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sedang** antara metode rekrutmen eksternal dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi metode rekrutmen eksternal maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3) Nilai korelasi antara kualifikasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,739. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara kualifikasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kualifikasi sumber daya manusia maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Nilai korelasi antara kompensasi finansial langsung dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,712. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara kompensasi finansial langsung dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi finansial langsung maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5) Nilai korelasi antara kompensasi finansial tidak langsung dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara kompensasi finansial tidak langsung dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi finansial tidak langsung maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN (ANALISIS DATA)

Dari hasil analisa data di atas, dapat diperoleh hasil yaitu variabel-variabel rekrutmen dan kompensasi berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

Besarnya sumbangan pengaruh *rekrutmen* dan *kompensasi* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pada persamaan regresi juga menunjukkan sama dengan uji parsial bahwa ada variabel yang tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan ada variabel yang signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai korelasi variabel rekrutmen dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan **kuat** antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dan nilai korelasi variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,755 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan **kuat** antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Besarnya sumbangan pengaruh *rekrutmen* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 42,9%. Sedangkan besarnya sumbangan pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 57,1%.

Dari analisis korelasi *bivariate correlation* diatas, indikator kompensasi finansial tidak langsung merupakan indikator yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan nilai korelasi indikator kompensasi finansial tidak langsung paling tinggi (besar) dibandingkan indikator yang lainnya (metode rekrutmen internal, metode

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekrutmen eksternal, kualifikasi sumber daya manusia dan kompensasi finansial langsung).

Nilai korelasi indikator metode rekrutmen internal, metode rekrutmen eksternal, kualifikasi sumber daya manusia, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,607; 0,545; 0,739; 0,712; dan 0,741. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara indikator metode rekrutmen internal, kualifikasi sumber daya manusia, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terjadi hubungan yang **kuat**. Sedangkan korelasi antara indikator metode rekrutmen eksternal dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang **sedang**.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id