

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya

Sejak awal didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, sebagai Bank Pertama yang secara resmi dimiliki Negara RI, BNI merupakan pelopor terciptanya berbagai produk dan layanan jasa perbankan. BNI terus memperluas perannya, tidak hanya terbatas sebagai bank pembangunan, tetapi juga ikut melayani kebutuhan transaksi perbankan masyarakat umum dengan berbagi segmentasinya, mulai dari Bank Terapung, Bank Sarinah (bank khusus perempuan) sampai dengan Bank Bocah khusus anak-anak. Seiring dengan pertambahan usianya yang memasuki 67 tahun, BNI tetap kokoh berdiri dan siap bersaing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Dengan semangat “Tak Henti Berkarya” BNI akan terus berinovasi dan berkreasi, tidak hanya terbatas pada penciptaan produk dan layanan perbankan, bahkan lebih dari itu BNI juga bertekad untuk menciptakan “*value*” pada setiap karyanya.

Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan Bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini

menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46” dan ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988.¹ Dari tahun ke tahun BNI selalu menunjukkan kekuatannya dalam industri perbankan dan kepercayaan masyarakat pun terbangun dalam memilih Bank Negara Indonesia sebagai pilihan tempat penyimpanan segala alat kekayaan yang terpercaya.

Dengan adanya *demand* dari masyarakat terhadap perbankan syariah, untuk mewujudkan visinya menjadi “*universal banking*”, BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep *dual system banking*, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah. Hal ini sesuai dengan UU No.10 tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah. Diawali dengan pembentukan tim bank syariah di tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah (UUS) Bank BNI. BNI Syariah menyediakan serangkaian produk dan jasa perbankan berbasis syariah ,yang terdiri dari 3 katagori yaitu :

- 1) Produk dana : giro, *wadiah*, tabungan *mudarabah*, tabungan haji *mudarabah* (THI *Mudarabah*), deposito *mudarabah*.
- 2) produk pembiayaan : pembiayaan *murabahah*, pembiayaan *mudharabah*, pembiayaan *musyarakah*, pembiayaan *ijarah Bai Ut Takjiri*.
- 3) produk jasa : kiriman uang berdasarkan prinsip *kafalah*, garansi bank berdasarkan prinsip *kafalah*, insako berdasarkan prinsip *wakalah*.

¹ <http://www.bni.co.id/id-id/tentangkami/sejarah.aspx> diakses pada tgl 1 Juni 2014

Saat krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan unit usaha syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang yaitu di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 49 kantor cabang dan banyak kantor cabang pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan kurang lebih 750 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Di dalam *corporate plan* UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juli 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai bank umum syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juli 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19

tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU no.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

2. Visi dan Misi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya

a. Visi

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja

b. Misi

- Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

c. Budaya Kerja

Dalam menjalankan kewajibannya yang berpedoman pada dasar hukum syariah juga memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya. Tata nilai ini dirumuskan dalam budaya kerja Bank BNI Syariah yaitu Amanah dan Jamaah. Amanah adalah salah satu

sifat wajib Rasulullah Saw yang secara harfiah berarti “dapat dipercaya”. Dalam budaya kerja Bank BNI Syariah, amanah didefinisikan sebagai menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal. Nilai amanah ini tercermin dalam perilaku utama insan Bank BNI Syariah:

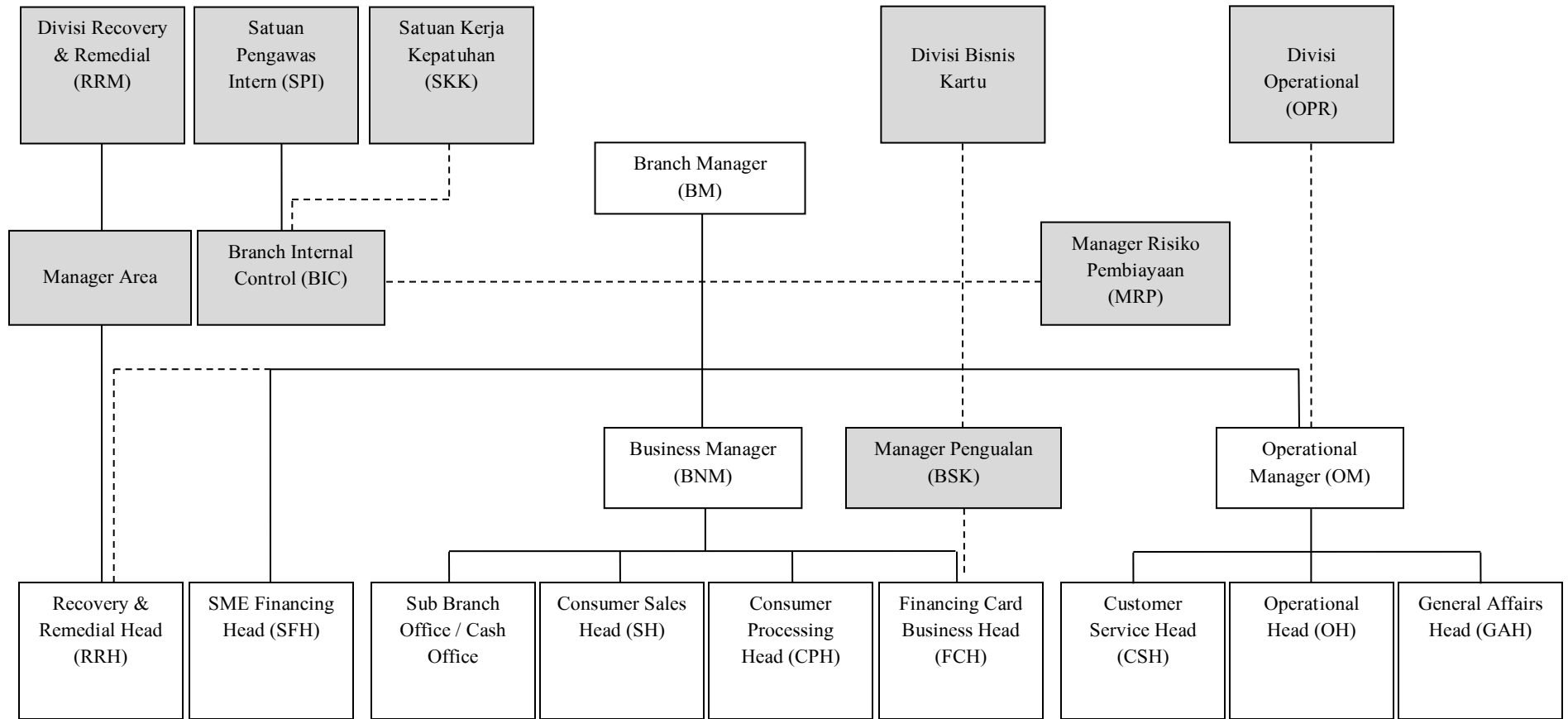
- Profesional dalam menjalankan tugas.
- Memegang teguh komitmen dan bertanggung jawab.
- Jujur, adil dan dipercaya

Jamaah adalah perilaku kebersamaan umat Islam dengan mengutamakan kebersamaan dalam satu naungan kepemimpinan. Dalam budaya kerja Bank BNI Syariah, jamaah didefinisikan “bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban”. Bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Budaya ini dijabarkan dalam perilaku:

- Saling mengingatkan dengan santun.
- Bekerjasama secara profesional dan sistematis.
- Bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif.

B. Struktur Organisasi dan Diskripsi Tugas PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya

1. Struktur Organisasi Kantor Cabang



- Recovery & Remedial Officer (RRO)
- Recovery & Remedial Assistent (RRA)

- SME Account Officer (SAO)

- Sales Officer (SO)
- Sales Assistant (SA)

- Consumer Processing (COA)
- Collection Assistant (CA)

- Financing Card Business Assistant (FCA)

- Teller (TL)
- Customer Service (CS)

- Financing Support Assistant (FSA)
- Operational Assistant (OA)

- Administration Assistant (ADA)

2. Diskripsi Tugas

Recovery & Remedial Head	SME Financing Head	Consumer Sales Head	Consumer Processing Head
<p>Recovery & Remedial Officer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan <i>Collection</i> kepada nasabah dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 dan hapus buku (HB). • Memproses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 • Memproses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah dengan kategori 3, 4, 5, & hapus buku (HB). • Memproses usulan hapus buku nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 <p>Recovery & Remedial Assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan <i>Collection</i> kepada nasabah dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 dan hapus buku (HB). • Memproses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 • Memproses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah dengan kategori 3, 4, 5, & hapus buku (HB). • Memproses usulan hapus buku nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5 	<ul style="list-style-type: none"> • Memasarkan produk pembiayaan produktif ritel. • Memproses permohonan pembiayaan produktif ritel • Melakukan penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan produktif ritel. • Mengelola pemantauan, melakukan <i>collection</i> dan memproses usulan pembiayaan produktif ritel dengan kategori kolektibilitas 1 dan 2 • Memproses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan produktif kepada <i>Recovery & Remedial Head</i> sesuai ketentuan berlaku. 	<p>Sales Officer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memasarkan produk dana dan jasa konsumen dan institusi/ kerjasama lembaga. • Memasarkan produk pembiayaan konsumen. • Membina hubungan, memantau perkembangan, dan melakukan <i>cross / up selling</i> kepada nasabah <i>existing</i>, khususnya nasabah institusi & kerjasama lembaga. • Membina hubungan, memantau dan membantu apabila terdapat permasalahan atas aktivitas pemasaran dana oleh SCO. • Mengelola pemasaran yang dilakukan petugas <i>Direct Sales</i>. <p>Sales Assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memasarkan produk dana dan jasa konsumen dan institusi/ kerjasama lembaga. • Memasarkan produk pembiayaan konsumen. • Memproses verifikasi awal permohonan pembiayaan konsumen. • Memproses pembiayaan talangan haji. 	<p>Consumer Processing Assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan verifikasi data & kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan konsumen. • Melakukan penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan konsumen, jika cabang belum mengikuti aktivitas Sentra Taksasi. • Memproses permohonan pembiayaan konsumen melalui aplikasi proses pembiayaan (<i>origination</i>), dan mengelola validitas datanya. • Mengajukan keputusan atas pembiayaan konsumen yang telah diproses. • Melakukan pemeriksaan data sistem informasi debitur untuk pembiayaan produktif dan konsumen. <p>Collection Assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan <i>collection</i> dan memproses usulan penyelamatan pembiayaan konsumen dengan kategori kolektibilitas 1 dan 2 termasuk atas nasabah non-skoring agunan likuid. • Memproses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan konsumen kepada <i>Recovery & Remedial Head</i> sesuai ketentuan berlaku.

Financing CARD Business	Customer Service Head	Operational Head	General Affairs Head
<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun rencana, strategi dan laporan penjualan kartu pembiayaan (Hasanah Card) untuk wilayah pemasaran yang menjadi tanggung jawabnya. • Memasarkan produk kartu pembiayaan. • Memproses verifikasi awal permohonan kartu pembiayaan. • Melakukan dan mensupervisi aktivitas <i>collection</i> kartu pembiayaan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya. • Mengelola kepegawaian dan menjalankan proses rekrutmen tenaga pemasar kartu pembiayaan yang bersetatus <i>outsourcing</i>. • Berkoordinasi dengan kantor pusat terkait dengan permasalahan pemasaran, organisasi dan <i>collection</i> kartu pembiayaan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya. 	<p>Teller</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memproses permintaan transaksi keuangan dan non-keuangan terkait rekening dana yang dilakukan melalui kantor cabang. • Mengelola kebutuhan kas harian sesuai dengan ketentuan pagu kas. • Melakukan prinsip APU & PPT. <p>Customer Service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pemasaran dana konsumen kepada nasabah <i>walk in</i> dan <i>cross / up selling</i> kepada nasabah dana <i>existing</i>. • Memproses pembukaan dan penutupan rekening giro/tabungan/ deposito. • Memproses permohonan gadai/ kepemilikan emas dan CCF. • Melaksanakan prinsip APU dan PPT. 	<p>Financing Support Assistant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengelola proses administrasi pembiayaan (akad, pengikatan, SKP, ceklist, asuransi, dokumen <i>to be obtained</i>, dll). • Memproses transaksi pencairan angsuran dan pelunasan. • Mengelola rekening pembiayaan, termasuk perubahan data rekening dan jaminan. • Mengelola penyimpanan dokumen pembiayaan dan dokumen jaminan pembiayaan. • Mengelola laporan kepada regulator terkait data debitur. • Mengelola hubungan dengan notaris. <p>Operasional Asistent</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pembukuan transaksi cabang. • Memproses transaksi kliring. • Mengelola daftar hitam nasabah. • Menyelesaikan daftar post terbuka. • Memproses pembukaan garansi bank, L/C dan SKBDN. • Melakukan fungsi Financing Support Assistant apabila dibutuhkan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengelola laporan keuangan dan kebenaran pembukuan transaksi-transaksi cabang. • Mengelola administrasi data-data kepegawaian cabang. • Mengelola urusan pengadaan cabang dan urusan umum lainnya. • Mengelola kepegawaian penunjang (Satuan Pengamanan, Sopir, Pelayan, Jaga Malam. Dll.) Cabang.

Sumber : PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya

C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Responden yang diteliti berjumlah 25 responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada 2 Juni sampai dengan 15 Juni 2014. Karakteristik responden yang diteliti adalah usia, Jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20 – 25 tahun	7	28%
2	26 – 35 tahun	16	64%
3	36 – 45 tahun	2	8%
4	< 46 tahun	-	-
Jumlah		25	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa usia menjadi pegawai bank BNI Syariah hampir merata. Responden pada usia 26-35 tahun mendominasi dengan 64%. Hal tersebut dikarenakan pada usia tersebut manusia dianggap telah memiliki banyak pengalaman di dunia kerja sehingga dengan mudah menterjemahkan perintah-perintah dari atasan mereka. Di posisi kedua yang mendominasi yaitu pada usia 20-25 tahun dengan 28%, dikarenakan pada usia ini masuk dalam usia produktif seorang manusia di dalam hidupnya untuk berkarir. Sisanya yakni 8% pada usia 36-45 tahun merupakan karyawan senior. Usia untuk menjadi seorang pegawai bank BNI

Syariah ada batasan umur. Hal tersebut terbukti dengan responden di dalam penelitian ini yang hampir merata dalam kelas umur manusia. Hal paling utama yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai bank BNI Syariah adalah rajin, keuletan dan tanggung jawab sebagai pegawai.

b. Jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	10	40%
2	Perempuan	15	60%
Jumlah		25	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki yaitu laki-laki berjumlah 10 orang dengan 40 %, sedangkan perempuan berjumlah 15 orang dengan 60 %. Pegawai tersebut tersebar secara merata laki-laki maupun perempuan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
2	S1	23	92%
3	S2	2	8%
4	S3	-	-
Jumlah		25	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 92%, dan S2 8%, responden memiliki latar belakang pendidikan S1.

Faktor pendidikan seorang pegawai dapat menentukan seberapa besar kualitas kinerja yang akan dihasilkannya. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, maka ia akan memiliki kemampuan yang lebih baik daripada pendidikannya hanya lulusan SMA. Kemampuan dan pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku kuliah bisa digunakan dan dimanfaatkan untuk menunjang aktivitas kerja pegawai.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	Kurang dari 1 Tahun	1	4%
2	1-10 Tahun	22	88%
3	Lebih dari 11 Tahun	2	8%
Jumlah		25	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 4%, responden yang masa kerjanya antara 1-10 tahun sebesar 88% dan responden yang masa kerjanya sudah lebih dari 11 tahun sebesar 8%.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument.² Untuk mengukur validitas angket, maka digunakan uji *Corrected Item – Total Correlation*. Uji ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien efek *spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yang overestimasi).³ Hal ini dilakukan agar tidak terjadi estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka (butir soal) valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka (butir soal) tidak valid. Uji ini pada SPSS 19 dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan. Apabila r_{hitung} berada di atas r_{tabel} berarti valid.⁴ Dengan demikian, jika $r_{hitung} > 0,413$ berarti pernyataan tersebut valid, dan jika $r_{hitung} < 0,413$ berarti tidak valid.

² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Edisi revisi (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 158.

³ Duwi, Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi, 2012), 25.

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 45.

a. Variabel Perilaku Pemimpin

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel perilaku pemimpin

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	16.68	7.810	.524	.879
p2	16.64	6.240	.864	.803
p3	16.88	5.943	.767	.822
p4	17.04	5.540	.758	.828
p5	16.76	6.690	.609	.862

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Uji validitas pada variabel perilaku pemimpin dapat dilihat di atas, tampak bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,413. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Kompensasi

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.88	6.610	.784	.781
P2	16.12	6.527	.631	.834
P3	15.80	6.500	.748	.791
P4	15.76	7.857	.737	.807
P5	15.48	8.843	.471	.860

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompensasi di atas, tampak bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,413. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid..

c. Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.76	5.607	.541	.874
P2	15.64	5.907	.760	.825
P3	15.64	5.073	.782	.808
P4	15.52	4.843	.889	.778
P5	15.36	5.907	.518	.875

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Uji validitas pada variabel prestasi kerja karyawan dapat dilihat di atas, tampak bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,413. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel prestasi kerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Perhitungan keandalan butir dalam penelitian ini menggunakan fasilitas yang diberikan oleh SPSS 19 untuk mengukur reliabilitas dengan uji

Cronbach Alpha, yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Perilaku pemimpin	0,869	Reliabel
Kompensasi	0,848	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,863	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Uji reliabilitas pada ke tiga variabel dapat dilihat pada tabel di atas, tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel menunjukkan angka yang melebihi dari 0,60. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas yang beraneka ragam.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui koefisien regresi yang didapat telah sah (benar, dapat diterima), maka perlu melakukan pengujian terhadap kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun asumsi klasik regresi linier adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov ini digunakan untuk mengetahui distribusi data. Apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam

hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak dilihat dari nilai signifikansi lebih dari 0,05.⁵

Tabel 4.9
Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61715313
Most Extreme Differences	Absolute	0.123
	Positive	0.081
	Negative	-.123-
Kolmogorov-Smirnov Z		.616
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

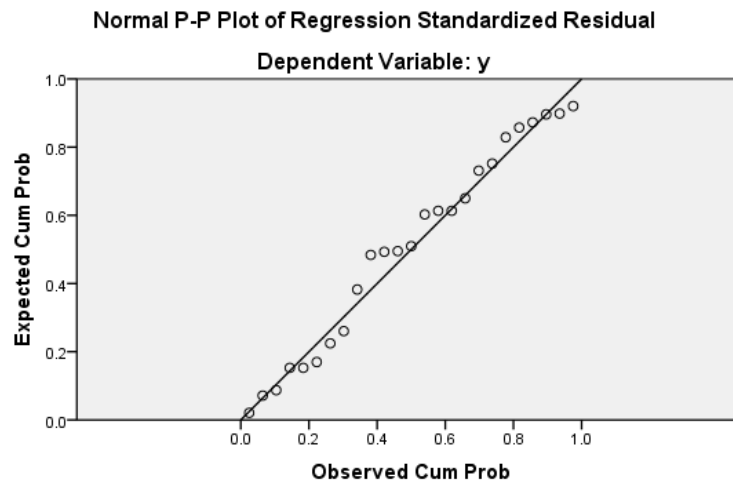
Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,842. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,842 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji normalitas yang kedua menggunakan uji Grafik P-Plot untuk mengetahui data berdistribusikan normal atau tidak. Data berdistribusikan normal apabila titik-titik mengikuti garis linier.

⁵ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20...*, 147.

Gambar 4.1
Grafik P-Plot



Gambar di atas tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis linier yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶

Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini adalah dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel

⁶ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20...*, 158.

independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁷

Tabel 4.10
Uji Spearman's rho

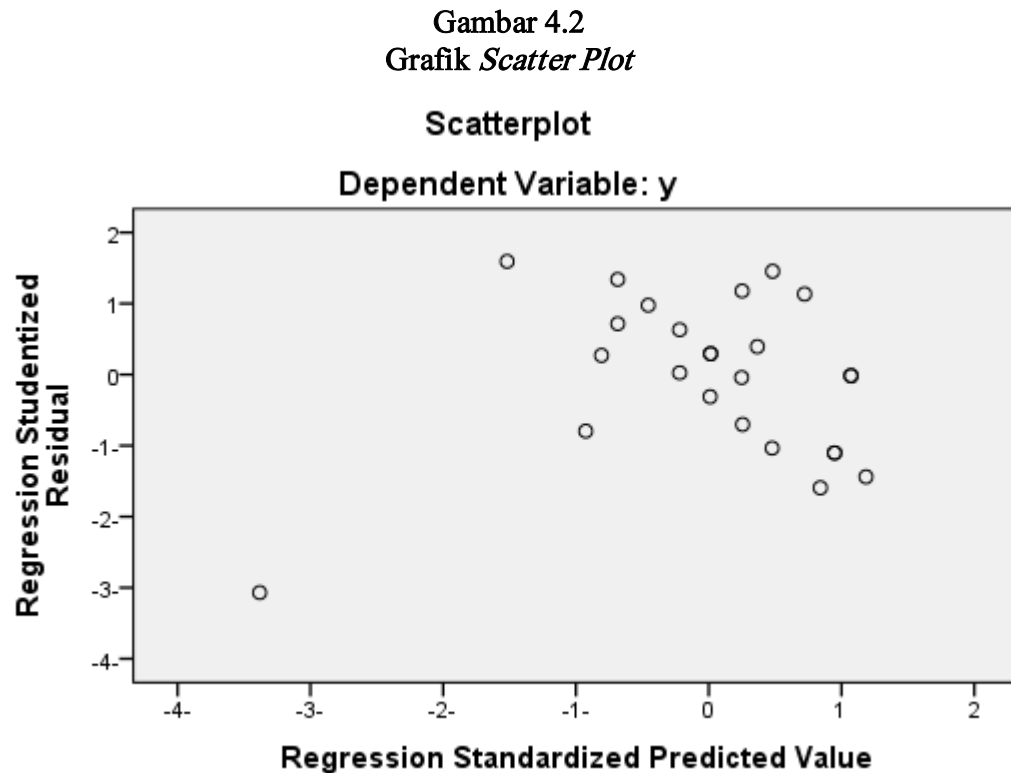
			Perilaku pemimpin (x1)	kompensasi (x2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Perilaku Pemimpin (x1)	Correlation Coefficient	1.000	.461	-.340
		Sig. (2-tailed)	.	.020	.096
		N	25	25	25
	Kompensasi (x2)	Correlation Coefficient	.461	1.000	-.027
		Sig. (2-tailed)	.020	.	.898
		N	25	25	25
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.340	-.027	1.000
		Sig. (2-tailed)	.096	.898	.
		N	25	25	25

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk perilaku pemimpin sebesar 0,096 dan kompensasi 0,898. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang kedua dapat dilakukan dengan uji Grafik. Uji dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

⁷ Duwi, "Uji Heteroskedastisitas", dalam <http://duwiconsultan.blogspot.com/2011/11/27/uji-heteroskedastisitas.html>, diakses pada 14 Mei 2014.



Dari gambar grafik di atas titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya Multikolonieritas.

Metode yang digunakan dalam uji Multikolonieritas adalah dengan melihat Nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (Vif). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolonieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 4.11

Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.243	2.527		.888	.384		
Perilaku pemimpin(X1)	.554	.132	.602	4.211	.000	.704	1.421
Kompensasi(X2)	.281	.123	.326	2.282	.033	.704	1.421

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada *coefficients* (nilai *tolerance* dan VIF). Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (perilaku pemimpin dan kompensasi) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Adapun hasil

perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 19 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.243	2.527
	X1	.554	.132
	X2	.281	.123

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 2,243 + 0,554 x_1 + 0,281 x_2$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,243. Artinya jika perilaku pemimpin (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) nilainya positif, yaitu sebesar 2,243.
- 2) Nilai koefisien regresi perilaku pemimpin (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,554. Artinya bahwa perilaku pemimpin (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 0,554 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi(X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,281. Artinya jika kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,281 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk manguji apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari perilaku pemimpin serta kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	135.476	2	67.738	23.743	.000 ^a
Residual	62.764	22	2.853		
Total	198.240	24			

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Hasil perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 ($3-1= 2$) dan df 2 ($n-k-1, 25-2-1= 22$). Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} yaitu 3,443. Signifikansi yang digunakan adalah kurang dari 0,05. Hasil di atas menunjukkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($23,743 > 3,443$) dan signifikansi kurang

dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.243	2.527		.888	.384		
Perilaku pemimpin(X1)	.554	.132	.602	4.211	.000	0.854	1.171
kompensasi (X2)	.281	.123	.326	2.282	.033	0.885	1.130

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Hasil perhitungan t_{tabel} yaitu $0,05/2=0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df=(n-k-1, 25-2-1= 22)$ yaitu sebesar 2,074. Signifikansi yang digunakan kurang dari 0,05. Hasil di atas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ perilaku pemimpin: $4,211 > 2,074$, kompensasi: $2,282 > 2,074$ dengan signifikansi pada uji t kurang dari 0,05. H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari

perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Sedangkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan juga terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ini adalah:

- 1) Hipotesis 1: Ada pengaruh yang signifikan perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Model regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Hasil uji secara parsial yang dapat dilihat dari uji t yaitu variabel perilaku pemimpin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya., sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya.

- 2) Hipotesis 2: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Model regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang diterima karyawan memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Hasil uji secara parsial yang dapat dilihat dari uji t yaitu variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya, sehingga hipotesis ke-2 teruji kebenarannya.

3) Hipotesis 3: Variabel kompensasi yang diterima karyawan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a) Koefisien regresi variabel perilaku pemimpin (X_1) adalah positif, nilai t_{hitung} yang dihasilkan 4,211 lebih dari t_{tabel} 2,074. Hal ini berarti variabel perilaku pemimpin (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- b) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah positif, nilai t_{hitung} yang dihasilkan 2,282 lebih dari t_{tabel} 2,074. Hal ini berarti variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian di atas menyimpulkan bahwa variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

a. Pengaruh paling besar dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 15
Pengaruh Variabel Bebas Paling Dominan Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Nilai
Perilaku Pemimpin (X_1)	4,211
Kompensasi (X_2)	2,282

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel bebas yang paling besar dalam mempengaruhi variabel terikat adalah variabel perilaku pemimpin. Hasil pengaruh paling dominan tersebut didapat dari hasil uji parsial yang menunjukkan pengaruh secara parsial yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. sehingga hipotesis ke-3 tidak teruji kebenarannya.

E. Pencapaian Prestasi Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Surabaya

Pencapaian prestasi dapat terlihat ketika adanya penilaian prestasi itu sendiri, Menurut Handoko penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.⁸ Menurut Heidjrachman prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti suatu pekerjaan,

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2010), 193.

kemajuan, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.⁹ Penilaian prestasi mengukur sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya jika sukses dalam pekerjaannya maka begitu juga dengan perusahaan akan mengalami kesuksesan.

Kesuksesan karyawan dalam pekerjaannya dapat terlihat dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut penilaian kerja dalam setahun pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya akan mengalami peningkatan pada *range skor* yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada skor PKPP. Pada periode tahun 2012- tahun 2013 PT. Bank BNI Syariah Kantor Surabaya mengalami peningkatan kinerja karyawan yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang
Surabaya Tahun 2012 –Tahun 2013**

No.	Nama Karyawan	SKOR PKPP (Peningkatan Kemampuan Peneliti dan Perekayasa)			
		Tahun 2012		Tahun 2013	
		Skor	Yudisium	Skor	Yudisium
1.	Karyawan A	384	Memuaskan	365	Baik
2.	Karyawan B	384	Memuaskan	300	Baik
3.	Karyawan C	344	Baik	361	Memuaskan

⁹ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), 188.

4.	Karyawan D	268	Cukup	345	Baik
5.	Karyawan E	313	Baik	373	Baik
6.	Karyawan F	364	Memuaskan	392	Memuaskan
7.	Karyawan G	384	Memuaskan	355	Baik
Jumlah Skor		2441		2491	

Data diolah oleh peneliti

Range Skor

460 – 500 : Sangat Memuaskan

380 – 459 : Memuaskan

280 – 379 : Baik

180 – 279 : Cukup

≤ 180 : Kurang

PBTK / SP : Tanpa Imbalan

Tabel Yudisium Karyawan Tetap PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya

Tahun 2012 – Tahun 2013

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Yudisium		
		Memuaskan	Baik	Cukup
2012	33 Karyawan	6 Karyawan	24 Karyawan	3 Karyawan
2013	31 Karyawan	7 Karyawan	23 Karyawan	1 Karyawan

Data diolah oleh peneliti

Penilaian prestasi karyawan dilakukan oleh Penyelia tiap unit setiap tahunnya. Penilaian prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya setiap unit karyawan memiliki standar nilai bobot yang berbeda-beda sehingga laporan tercantum dalam tabel pertama memiliki skor range yang berbeda juga setiap karyawan. Berdasarkan laporan pada tahun 2012 total skor 2441 dan mengalami peningkatan pada tahun 2013 sebanyak 2491.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya sangat jarang mendapat yudisium Kurang dan Tanpa Imbalan, rata-rata penilaian karyawan mendapatkan Cukup, Baik, dan Memuaskan. Data tabel pertama diperkuat dengan adanya data yudisium karyawan tetap secara keseluruhan pada tabel kedua. Berdasarkan data tabel kedua diperoleh yudisium 3 (tiga) Cukup pada tahun 2012 dan berkurang menjadi 1 (satu) serta meningkatnya yudisium Memuaskan menjadi 7 Karyawan pada tahun 2013. Hal ini membuktikan bahwa Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya mengalami peningkatan prestasi.