

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:

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.

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**

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

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

	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

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.

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) dapat disimpulkan 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.

- 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

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

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**.