

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Kantor Pusat

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya. Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya. Lembaga Keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah lembaga keuangan mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut di atas pemerintah kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomosili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

a. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan**1) Visi**

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya.

2) Misi

- a) Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasar syariah.
- b) Membantu melaksanakan pembedayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah.
- c) Mengupayakan peningkatan Pendapatan Asli Daerah.

3) Motto

“Mitra Dalam Bermuamalah”¹

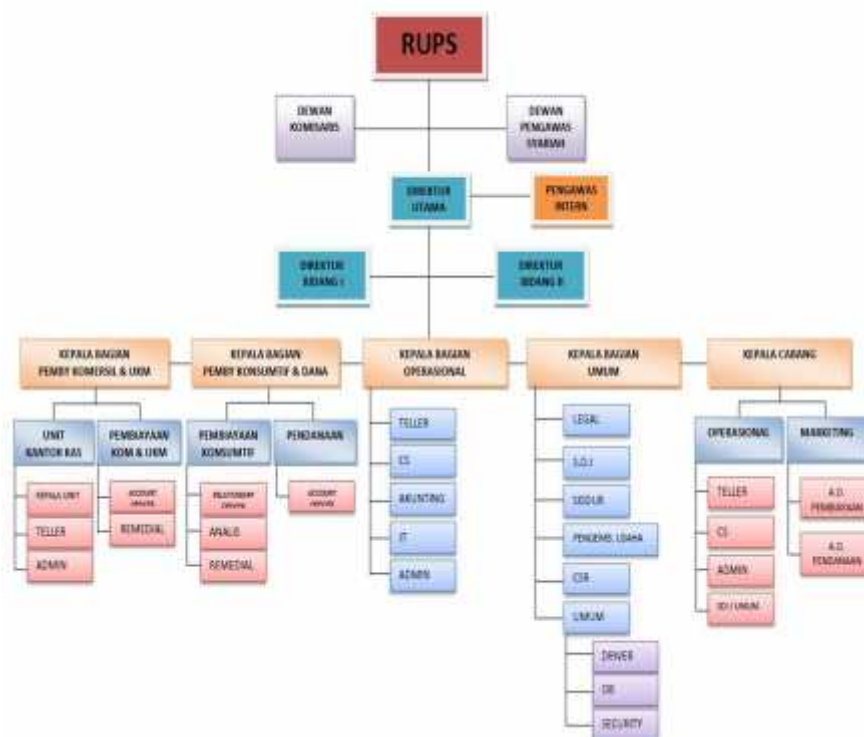
b. Produk BPRS Bhakti Sumekar

- 1) Produk penghimpunan dana
 - a) Tabungan Barokah
 - b) Tabungan SIMPEL (Simpanan Pelajar)
 - c) Deposito Mudharabah
 - d) Tabungan Tahara (Hari Raya)
 - e) Tabungan Qurban
 - f) Tabungan Haji

¹ <https://bhaktisumekar.co.id/2015-05-07-19-03-11/visi-misi>, diakses pada tanggal 28 Desember 2019.

- 2) Produk penyaluran dana
- a) Pembiayaan UMKM
 - b) Pembiayaan Serba Guna
 - c) Gadai Emas/Rahn
 - d) Pembiayaan Sadar Bersih
 - e) Pembiayaan Elektronik
 - f) Pembiayaan KPR (Kepemilikan Rumah)
 - g) Pembiayaan Pensiunan
 - h) Pembiayaan Kepemilikan Emas
 - i) Pembiayaan Kendaraan Bermotor²

2. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar

Sumber: Data Penelitian, Dokumen BPRS Bhakti Sumekar, 2020.

² Dokumen BPRS Bhakti Sumekar Sumenep diolah peneliti tahun 2019.

3. Gambaran Umum Responden

Promosi jabatan dan kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh pihak BPRS Bhakti Sumekar terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dibidangnya.

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah
Kuisisioner yang disebarkan	99
Kuisisioner yang tidak kembali	0
Kuisisioner yang kembali	99
Kuisisioner yang digugurkan	0
Kuisisioner yang digunakan	99
Tingkat pengambilan	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang disebarkan adalah 99, kuisisioner yang digunakan juga berjumlah 99 jadi tingkat pengembalian yang digunakan 100% .

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam angket masing-masing variabel atau indikator. Tingkat validitas uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 5\%$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari

r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya

Pada penelitian ini, besarnya df adalah $99 - 2$ atau $df = 97$ dan $alpha$ 0,05 (5%) sehingga di dapat r_{tabel} 0,1663. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20, dapat dinilai valid bilamana memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,1663$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Berikut ini adalah hasil dari uji validitas per item pertanyaan terhadap skor totalnya:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan

Item	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Promosi jabatan			
X1.1	0.344	0,1663	Valid
X1.2	0.654	0,1663	Valid
X1.3	0.659	0,1663	Valid
X1.4	0.549	0,1663	Valid
X1.5	0.866	0,1663	Valid
X1.6	0.823	0,1663	Valid
Kompensasi			
X2.1	0.708	0,1663	Valid
X2.2	0.643	0,1663	Valid
X2.3	0.532	0,1663	Valid
X2.4	0.666	0,1663	Valid

X2.5	0.705	0,1663	Valid
X2.6	0.832	0,1663	Valid
X2.7	0.717	0,1663	Valid
X2.8	0.747	0,1663	Valid
X2.9	0.747	0,1663	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0.416	0,1663	Valid
Y2	0.655	0,1663	Valid
Y3	0.755	0,1663	Valid
Y4	0.719	0,1663	Valid
Y5	0.521	0,1663	Valid
Y6	0.784	0,1663	Valid
Y7	0.600	0,1663	Valid
Y8	0.782	0,1663	Valid
Y9	0.747	0,1663	Valid
Y10	0,750	0,1663	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perhitungannya, seluruh item pernyataan pada variabel X_1 yaitu Promosi jabatan, X_2 Kompensasi dan item pertanyaan pada variabel Y yakni kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,1663.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini digunakan untuk melihat jawaban atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda. Apabila nilai *Cronbach Alpha* () suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat tersebut reliable, jika nilai *Cronbach Alpha* () $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable. Pada pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20, berikut hasil pengujian terhadap indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : output SPSS versi 20

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil koefisien reliabilitas $> 0,6 =$ reliabel. Berdasarkan

hasil perhitungan uji reliabilitas semua indikator dari dua variabel tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > dari nilai tabel (nilai > nilai tabel). Indikator yang digunakan *Locus Of Control* internal maupun eksternal, minat nasabah menabung dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

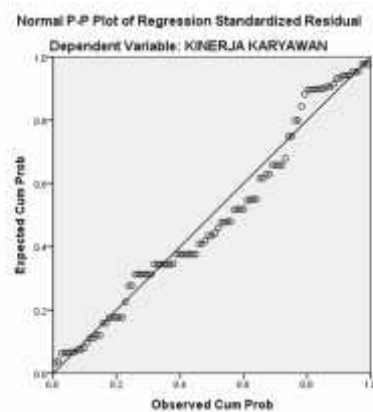
C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik tidaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pada kesempatan pengolahan data untuk uji asumsi klasik kali ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20. Adapun pengujiannya adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun hasil uji normalitas sebagaimana berikut ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari gambar hasil output SPSS di atas, pada grafik *normalprobability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada pengujian normalitas ini juga menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Berikut adalah hasil dari uji tersebut:

Tabel 4.6
Hasil Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.24018332
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

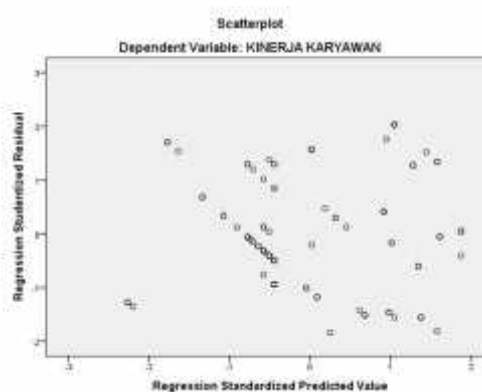
Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi 0,269 lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20 seperti terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3
Sresid By Zpred Scatterplot



Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari gambar 4.3 grafik *Scatterplot* diatas, menunjukkan bahwa titik-tik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah uji *Runs Test* dengan taraf signifikan $> 5\%$. Ketentuan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut. Adapun hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.36832
Cases < Test Value	48
Cases \geq Test Value	51
Total Cases	99
Number of Runs	49
Z	-.294
Asymp. Sig. (2-tailed)	.769

a. Median

Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar $0,769 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogol. Variabel orthogol adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Salah satu cara yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya gejala

multikolinieritas adalah melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tiap variabel yaitu :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.823	4.478		.854	.395		
	PROMOSI	.195	.130	.093	1.502	.136	1.000	1.000
	JABATAN							
	KOMPENSASI	.873	.069	.789	12.727	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dapat diketahui dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel strategi produk dan strategi promosi menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

D. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dengan “Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” adalah sebagai berikut:

1. (H₁) = Ada pengaruh secara simultan promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

2. (H₂) = promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. (H₃) = kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Variabel kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi sederhana yang disusun untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep model regresi berganda yang disusun yaitu:

$$Y = + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.823	4.478	
	PROMOSI	.195	.130	.093
	JABATAN			
	KOMPENSASI	.873	.069	.789

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 \text{ (promosi jabatan)} + b_2X_2 \text{ (kompensasi)} + e$$

$$Y = 3,823 + 0,195 \text{ (promosi jabatan)} + 0,873 \text{ (kompensasi)} + e$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. $a = 3,823$, dimana nilai konstanta X_1 , promosi jabatan X_2 sebesar 3,823 menunjukkan bahwa jika variable X_1 dan variabel X_2 sama dengan nol (tidak dipertimbangkan), maka variabel X_1 dan variabel X_2 adalah sebesar 3,823.
- b. $b_1 = 0,195$, dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variabel promosi jabatan X_1 bertanda positif (0,95) mengindikasikan bahwa jika promosi jabatan X_1 naik 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0,195.
- c. $b_2 = 0,873$, dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variable kompensasi X_2 bertanda positif (0,873) mengindikasikan bahwa jika kompensasi X_2 naik 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0,873.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X (X_1 dan X_2) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau peluangnya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika

$F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau peluangnya nilainya di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan.

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.033	2	421.017	82.182	.000 ^b
	Residual	491.805	96	5.123		
	Total	1333.838	98			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN

Sumber: output SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh $F_{hitung} = 82,182$ dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk menentukan nilai $F_{tabel} = 5\%$ yaitu df 1 dengan $F_{tabel} = 3,09$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,182 > 3,09$), artinya semua variabel independen (promosi jabatan dan kompensasi) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3. Uji t (Uji Parsial/individual)

Uji t digunakan untuk menguji apakah nilai koefisien regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi t yaitu membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dengan menggunakan probabilitas 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu membandingkan nilai α dengan nilai Sig. Hipotesis diuji dengan pengambilan keputusan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), tetapi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Berikut hasil Uji-t dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.823	4.478		.854	.395
1 PROMOSI JABATAN	.195	.130	.093	1.502	.136
KOMPENSASI	.873	.069	.789	12.727	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020).

a. Uji t Variabel Promosi Jabatan (X_1)

Hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel variabel (X_1) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,136 lebih kecil dari ($0,136 > 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 1,502 Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ($99 - 2 - 1 = 96$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66088, artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,502 < 1,66088$), sehingga H_a ditolak dan H_o diterima dan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t Variabel Kompensasi (X_2)

Hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel 4.9 variabel (X_2) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 12,727 Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ($99 - 2 - 1 = 96$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66088, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,727 > 1,66088$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan

bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui sejauh mana atau seberapa besar kemampuan variabel bebas (promosi jabatan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20 hasilnya adalah:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.631	.624	2.26340	1.131

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Hasil analisis data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *R Square* adalah 0,631 atau 63,1 % yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,1\% = 36,9\%$). 38% ini dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Secara Simultan Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Promosi jabatan memiliki beberapa dimensi kepentingan, antara lain juga merupakan bentuk penghargaan dari organisasi atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dan juga dalam rangka memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar mereka makin meningkatkan kinerjanya. Yang dimaksud promosi jabatan adalah untuk memberikan pengalaman melakukan fungsi-fungsi manajemen pada tataran struktur jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya, dimana posisi jabatan yang baru itu memiliki tanggung jawab yang lebih luas dan berat, sehingga karyawan ini dituntut untuk bekerja lebih keras untuk meningkatkan kemampuannya agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan berhasil baik.³

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh $F_{hitung} = 82,182$ dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk menentukan nilai $F_{tabel} = 5\%$ yaitu df 1 dengan $F_{tabel} = 3,09$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,182 > 3,09$), artinya semua variabel independen (promosi jabatan dan kompensasi) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iko Oktafiasari “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

³ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), hlm. 257.

pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri.⁴

Kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta kecakapan-kecapan teknis. Tingkat upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.⁵

Kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.” Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Promosi jabatan memiliki beberapa dimensi kepentingan, antara lain juga merupakan bentuk penghargaan dari organisasi atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dan juga dalam rangka memotivasi karyawan tersebut dan

⁴ Iko Oktafiasari, “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri”, *Jurnal Simki-Ekonomi*, 08 (t.b, 2017), Hlm. 13.

⁵ Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*, (Malang : UIN-Malang Press, 2008), hlm., 107.

karyawan lainnya agar mereka makin meningkatkan kinerjanya. Yang dimaksud promosi jabatan adalah untuk memberikan pengalaman melakukan fungsi-fungsi manajemen pada tataran struktur jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya, dimana posisi jabatan yang baru itu memiliki tanggung jawab yang lebih luas dan berat, sehingga karyawan ini dituntut untuk bekerja lebih keras untuk meningkatkan kemampuannya agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan berhasil baik.⁶

Hasil perhitungan variabel (X_1) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,136 lebih kecil dari ($0,136 > 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 1,502 Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ($99 - 2 - 1 = 96$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66088, artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,502 < 1,66088$), sehingga H_a ditolak dan H_o diterima dan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada BPRS Bhakti Sumekar sendiri memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawan yang sudah memiliki kemampuan tinggi atau memiliki kinerja yang sangat baik disamping itu ditunjang dengan lamanya karyawan itu bekerja, pada BPRS Bhakti Sumekar itu sendiri memberikan suatu bentuk apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik yaitu dengan bentuk pemberian kompensasi guna menunjang kebutuhan hidup karyawan tersebut dan tidak semerta-merta menaikkan jabatan karyawan karena menilai baik dan buruknya suatu karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi atau BPRS Bhakti Sumekar tidak menilai hanya dalam satu waktu melainkan membutuhkan waktu

⁶ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), hlm. 257.

yang begitu untuk menilai apakah karyawan layak untuk dinaikan jabatan atau tidak. Untuk mencapai keunggulan dalam suatu perusahaan, kinerja individual harus dilakukan secara maksimal karena pada dasarnya kerja tim akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “ kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.” Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, kompensasi juga dapat berupa kompensasi secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁷

⁷ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Expert, 2017), hlm., 119-120.

Hasil perhitungan (X_2) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 12,727 Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ($99 - 2 - 1 = 96$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66088, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,727 > 1,66088$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada BPRS Bhakti Sumekar memberikan suatu bentuk apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik terlebih dahulu menunjang dari segi finansial seperti pemberian kompensasi dan proses ini bertahap sehingga nantinya karyawan bias diangkat jabatannya apabila karyawan itu sudah mengabdikan lama terhadap organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.⁸Pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi, karena dengan diberikannya kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, maka karyawan akan merasa puas dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga akan memberikan motivasi yang kuat terhadap karyawan BPRS Bhakti Sumekar Suemenep. Adanya perbaikan perilaku kerja dan

⁸ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), hlm. 255.

adanya peningkatan kesejahteraan karyawan serta pimpinan yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan bawahannya maka karyawan akan lebih giat bekerja dan berkeaktivitas serta akan lebih inovatif untuk peningkatan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

4. Seberapa Besar Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Besarnya *R Square* adalah 0,631 atau 63,1 % yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,1\% = 36,9\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.