

**PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIER,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK  
SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR AREA JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

**Elok Faiqoh**  
**NIM 083133155**

Pembimbing:

**Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM**  
**NIP. 19710727200 212 1 003**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
DESEMBER 2017**



**PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIER,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK  
SYARIAH MANDIRI KANTOR AREA JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu  
Tanggal : 17 Januari 2018

Tim Penguji

Ketua

M.F. Hidayatullah, M.S.I  
NIP: 19760812 200801 1 015

Sekretaris

Agung Parmono, SE, M.Si  
NIP: 19751216 200912 1 002

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, M.E.I
2. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM

Penguji Utama

Dosen Pembimbing

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM  
NIP: 19710727 200212 1 003

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An- Nahl Ayat 97).<sup>1</sup>

IAIN JEMBER

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Yogyakarta: PT. Verisia Yogya Grafika (Milik Badan Waqaf Universitas Islam Indonesia), 1990, 444.



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada saya. Tak lupa Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua tercinta saya Bapak Turiman dan Ibu Mualifah, orang tua terbaik yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada saya.
2. Kedua kakak laki-laki saya, Abdul Wahab dan Ahmad Hudan Fauzi yang selalu memberikan motivasi kepada saya untuk tetap meraih cita-cita.
3. Keluarga tercinta yang telah memberikan banyak bantuan kepada saya baik berupa motivasi, doa selama saya menyelesaikan skripsi ini
4. Dosen dan guru yang membimbing, memberikan ilmu yang tak kenal lelah, semoga ilmu yang saya dapat bisa bermanfaat.
5. Almamaterku IAIN Jember tercinta.
6. Semua teman-teman Prodi Perbankan Syariah khususnya teman-teman kelas J4 yang selalu mengisi hari-hari saya di kampus IAIN Jember
7. Sahabat-sahabat saya Uswatun Hasanah, Lilik Nur Indah Sari, Wardatul Hasanah, fauziah, Muhammad Nur, Muhammad Sulton Alfarisi, dan Muhammad Falik Hilmi yang membuat hari-hari saya selama di kampus IAIN Jember menjadi berwarna.
8. Sahabat-sahabat Kos saya, Septa Putri Nurlaili, Iin Indah Nur Nila R, Aulia Faizah, Annisatul M, dan Mutia Sisilia D, yang selalu mengisi hari-hari saya.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan. Berkat pertolongan dan izin dari-Nya skripsi yang berjudul: “Pengaruh Partisipasi karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank” dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman terang benderang yakni *Addinul Islam*.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof Dr. H Babun Suharto SE. MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai selama kami menuntut ilmu di IAIN Jember
2. Dr. Moch Chotib, S Ag. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember sekaligus Dosen Pembimbing yang tidak pernah lelah membimbing dan memberikan arahan serta bersedia meluangkan waktunya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
3. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Nurul Setyaningrum, SE, MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah

5. Seluruh Dosen dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Seluruh karyawan BSM Kantor Area Jember yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah member dukungan kepada penulis dalam bentuk doa ataupun dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga masih perlu penyempurnaan. Oleh sebab itu untuk menyempurnakan skripsi ini, kritik dan saran dari semua pihak merupakan hal yang berharga bagi penulis.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat semua pihak, khususnya penulis.

*Amin yaa rabbal alamin.*

Jember, 17 Januari 2018

Penulis

IAIN JEMBER



## ABSTRAK

**Elok Faiqoh, Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM, 2017:** *Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah mandiri Kantor Area Jember.*

Mengelola sumber daya manusia adalah masalah yang paling mendasar dalam sebuah organisasi terutama dalam dunia perbankan. Karena perbankan mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya, supaya karyawan memberikan kinerja terbaik mereka, maka perbankan harus memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pula seperti partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi kepada karyawannya, karena apabila karyawan kurang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka mereka tidak akan memberikan kinerja terbaiknya, bahkan akan mencari tempat yang memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik terhadap mereka.

Rumusan masalah dalam skripsi ini: 1) Adakah pengaruh secara parsial partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah mandiri (BSM) Kantor Area Jember?, 2) Adakah pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?, 3) Adakah pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?. 4) Adakah pengaruh secara simultan partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *simple random sampling*. Adapun tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ , yaitu untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel satu variabel terikat. Dalam analisis linier berganda, ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan), namun sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu data harus memenuhi Uji asumsi klasik, yaitu: Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: secara parsial variabel partisipasi karyawan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,071) > t_{tabel} (1,68709)$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ) maka variabel partisipasi karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. secara parsial variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,397) > t_{tabel} (1,68709)$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ) maka variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. secara parsial variabel kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} (-1,147) < t_{tabel} (1,68709)$  dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,259 > 0,05$ ) maka variabel kompensasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (3,289) > F_{tabel} (2,86)$  dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,031 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimayang berarti variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	6
F. Definisi Operasional .....	8
G. Asumsi Penelitian .....	9
H. Hipotesis .....	9
I. Metode Penelitian .....	10
J. Sistematika Pembahasan .....	23
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>24</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	24
B. Kajian Teori .....	27
1. Partisipasi Karyawan.....	27
2. Pengembangan Karier .....	29
3. Kompensasi .....	31
4. Kinerja Karyawan .....	37
5. Penilaian Kinerja .....	38
6. Prestasi Kerja .....	39

<b>BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....</b>	<b>42</b>
A. Gambaaran Objek Penelitian .....	42
B. Penyajian Data .....	66
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	73
D. Pembahasan .....	81
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran – Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Angket Penelitian
4. Data Jawaban Nasabah
5. Data Output SPSS
6. Tabel T dan Tabel F
7. Surat Ijin Penelitian
8. Surat Selesai Penelitian
9. Jurnal Kegiatan Penelitian
10. Dokumentasi
11. Biodata Penulis



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya, sarana, prasana, teknologi, dan biaya merupakan faktor yang penting bagi suatu organisasi/perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan paling vital, untuk itu sumber daya manusia/ karyawan menjadi masalah yang paling mendasar dalam sebuah perusahaan, terutama dunia perbankan. Melalui sumber daya manusianya, perbankan mempunyai kinerja bagi kelangsungan usahanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat.

Karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka jika diimbangi dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan. Perusahaan yang peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas.<sup>1</sup> Banyak faktor kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mengimbangi kinerja terbaik para karyawan, seperti: partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi. Hal ini diberikan guna mendorong keberhasilan atas kinerja dan pencapaian target karyawan.

---

<sup>1</sup> Randall S. Schuler, Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21* (Jakarta: Erlangga, 1997), 14.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proposional. Hal ini membuat para karyawan merasa dianggap ada oleh organisasi tersebut. Karyawan dapat mengutarakan ide-ide perpecahan masalah secara partisipatif yang bisa melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang.

Faktor pengembangan karier sangat penting dalam suatu perusahaan. Pengembangan karier sumber daya manusia telah menjadi bagian dari budaya pada berbagai organisasi dalam lingkungan yang dinamis dan persaingan sengit saat ini. Pengembangan adalah suatu strategi meraih keunggulan kompetitif, karena dapat membantu karyawan memposisikan dirinya sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang cepat dan dinamis dalam lingkungan mereka. Proses-proses pengembangan memungkinkan perusahaan-perusahaan memenuhi tantangan-tantangan dengan cepat dan efektif.<sup>2</sup>

Faktor pemberian kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>3</sup> Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak mudah.

---

<sup>2</sup> Schuler, *Manajen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, 15.

<sup>3</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 296.

Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada, mungkin lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

PT. Bank Syariah Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor PT. Bank Syariah Mandiri.

Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah bank yang memperoleh penghargaan kinerja sangat bagus selama 10 tahun berturut-turut. Penghargaan ini diberikan oleh majalah infobank dan diterima oleh direktur utama BSM.<sup>4</sup> Penghargaan ini dicapai Bank Syariah Mandiri tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Penulis memilih Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor Area Jember sebagai obyek penelitiannya karena Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor Area Jember membawai Bank Syariah Mandiri setapak kuda (Probolinggo, Lumajang, Banyuwangi, Bondowoso, Situbondo. Hal ini yang menarik peneliti untuk memilih Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember sebagai obyek penelitian peneliti.

---

<sup>4</sup>[https://www.syariahamandiri.co.id/2010/07/bsm-terima-penghargaan-terbaik-10-tahun/\(08 Agustus 2017, 10:04\)](https://www.syariahamandiri.co.id/2010/07/bsm-terima-penghargaan-terbaik-10-tahun/(08Agustus%202017,%2010:04))

Keberhasilan suatu perusahaan adalah jika sumber daya yang dimiliki perusahaan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan, akan tetapi karyawanpun juga harus mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang setara dengan kinerja yang telah mereka berikan terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itulah, yang mendorong penulis untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?
2. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?
4. Adakah pengaruh secara simultan antara partisipasi karyawan, pengembangan karier, kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember.



3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember Jember.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara partisipasi karyawan, pengembangan karier, kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian.<sup>5</sup> Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikolog industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat praktisi

###### a. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi/perusahaan bahwasanya partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi yang didapat dari perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya, sehingga hasil

---

<sup>5</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 38.

penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa yang seharusnya dibenahi pada perusahaan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dalam permasalahan pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam perbankan.

c. Bagi IAIN dan Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan koleksi kepustakaan kajian tentang pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi yang lebih inspiratif.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Dalam penelitian kuantitatif, variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

a. Variabel independen (bebas)

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 38.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah partisipasi karyawan ( $X_1$ ), pengembangan karier ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ )

b. Variabel dependen (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator variabel adalah rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi.<sup>7</sup> Indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Indikator dari partisipasi karyawan ( $X_1$ )

- 1) Pengertian partisipasi karyawan
- 2) Manfaat partisipasi karyawan

b. Indikator dari pengembangan karier ( $X_2$ )

- 1) Pengertian pengembangan karier
- 2) Manfaat pengembangan karier
- 3) Program pengembangan karier
- 4) Pilihan pengembangan karier

---

<sup>7</sup> Tim penyusun, Pedoman Penulisan Karya ilmiah, 38.

c. Kompensasi ( $X_3$ )

- 1) Pengertian kompensasi
- 2) Tujuan kompensasi
- 3) Jenis-jenis kompensasi
- 4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

d. Kinerja karyawan (Y)

- 1) Penilaian kinerja
- 2) Prestasi kerja

**F. DEFINISI OPERASIONAL**

1. Partisipasi adalah gejala demokrasi dimana orang diikutsertakan dalam suatu perencanaan serta dalam pelaksanaan dan juga ikut memikul tanggung jawab sesuai dengan tingkat kematangan dan tingkat kewajibannya.<sup>8</sup>
2. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.<sup>9</sup>
3. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> <https://id.m.wikipedia.org/wiki/partisipasi> (14 Agustus 2017), 09:26.

<sup>9</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 289.

<sup>10</sup> Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 125.

#### 4. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.<sup>11</sup> Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.<sup>12</sup>

#### G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar di samping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.<sup>13</sup>

Asumsi dari penelitian ini menyatakan bahwa:

1. Partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember
2. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.

<sup>11</sup> Mulyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor: IN MEDIA, 2015), 63.

<sup>12</sup> <http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html> (14 Agustus 2017, 18:56)

<sup>13</sup> Tim penyusun, Pedoman Penulisan Karya ilmiah, 39.

## H. Hipotesis

1. Adapun hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah:
  - a. Diduga Partisipasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.
  - b. Diduga Pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.
  - c. Diduga kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember
2. Adapun hipotesis nol ( $H_o$ ) dalam penelitian ini adalah:
  - a. Diduga Partisipasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.
  - b. Diduga Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.
  - c. Diduga kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.

## I. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dimaksud pendekatan adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan atau field research yaitu dengan meneliti langsung pada objek yang akan diteliti. Yang akan diteliti adalah karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember. Penelitian ini digunakan untuk

mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>14</sup> Berdasarkan pemahaman tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember berjumlah kurang lebih 70 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.<sup>15</sup>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan simple random sampling. Alasan Peneliti menggunakan simple random sampling karena peneliti mengambil sampel dari populasi dengan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi Bank Syariah Mandiri jember untuk mengetahui apakah karyawannya telah memberikan kinerja terbaik mereka kepada Bank Syariah Mandiri. Sampel yang

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

<sup>15</sup> *Ibid.*, 81.

digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan Bank Syariah mandiri Kantor Area Jember. Untuk tingkat signifikansi dalam skripsi ini menggunakan 0,05 atau 5%.

Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

E= persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,01)}$$

$$n = \frac{70}{1 + 0,7}$$

$$n = \frac{70}{1,7}$$

$$n = 41,1764705882 = 41 \text{ karyawan}$$

### 3. Tehnik dan Instrumen Pengumpulan Data

#### a. Tehnik pengumpulan data

Tehnik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



### 1) Kuesioner (Angket)

Kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>16</sup> Namun, dalam redaksi lain, kuesioner atau angket adalah instrument pengumpulan data yang digunakan dalam tehnik komunikasi tak langsung, artinya responden secara tidak langsung menjawab pertanyaan tertulis yang dikirim oleh media tertentu.<sup>17</sup>

Data yang diperoleh melalui angket adalah data mengenai respon karyawan mengenai partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Area Jember.

### 2) Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>18</sup>

Dalam hal ini informasi yang diperoleh berkenaan dengan :

- a) Sejarah Bank Syariah Mandiri
- b) Stuktur organisasi Bank Syariah Mandiri

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 142.

<sup>17</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 17.

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 135.

- c) Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri
  - d) Data-dat yang dibutuhkan (foto, dan lain-lain)
- 3) Wawancara

Wawancara adalah instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

Informasi yang diperoleh dari tehnik wawancara ini adalah informasi yang terkait dengan:

- a) Berapa banyak jumlah karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.
- b) Informasi yang menunjang dari beberapa data yang telah berhasil diperoleh

b. Instrument pengumpulan data

Peneliti menggunakan instrument angket (kuesioner) dengan pertanyaan dari keempat variabel dan peneliti menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.<sup>19</sup> Kata-kata yang digunakan dalam skala likert ini adalah: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor. Pemberian skor dapat dilihat dala tabel berikut:

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 134-135.

**Tabel 1.1**  
**Pemberian Data Skor (Skala Likert)**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>20</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat ekonometrika (*software*) yaitu *SPSS statistics*.

Analisis data yang digunakan sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data

<sup>20</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 201.

yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.<sup>21</sup>

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total.<sup>22</sup> Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.<sup>23</sup>

Untuk memutuskan apakah instrument itu valid atau tidak, besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau sebesar 0,05.

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table} = \text{valid}$

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table} = \text{tidak valid}$

Selain dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, bisa juga dilakukan dengan melihat tanda bintang pada taraf kesalahan 5% dalam penelitian ini. Jika pada nilai *pearson correlation* terdapat tanda bintang, maka instrument tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika pada nilai *pearson correlation* tidak ada bintang maka dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut tidak valid. Ada pula pengujian yang terakhir dengan pengujian menggunakan signifikan adalah apabila

<sup>21</sup>Sugiono dan Eri Wibowo, *Statistikan Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows* (Bandung: Alfabeta, 2002). 220.

<sup>22</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 207.

<sup>23</sup>Sugiono dan Eri Wibowo, *Statistikan Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows* (Bandung: Alfabeta, 2002), 220.

Nilai  $\text{sig} \leq 0,05 = \text{valid}$

Nilai  $\text{sig} \geq 0,05 = \text{tidak valid}$ <sup>24</sup>

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten member hasil ukuran yang sama.<sup>25</sup>

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Seperti yang dinyatakan oleh Ghozali pengukurnya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:<sup>26</sup>

Hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,60 = \text{reliabel}$

Hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,60 = \text{tidak reliabel}$ <sup>27</sup>

#### c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinieritas,

<sup>24</sup>Ibid., 226-227.

<sup>25</sup>Ibid., 43.

<sup>26</sup>Ahmad Sani Supriyanto, *Metodelogi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 251.

<sup>27</sup>Cornelius Trihendradi, *Step By Step IBS SPSS 21 Analisis Data Statistik* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2013), 277.

heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai *tolerance* dan lawannya
- b) *Variance inflation factor* (VIF)

Kedua ukuran diatas menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 39.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah melalui grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

## 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan beberapa cara:

- a) Cara termudah dengan melihat *histogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

b) Metode yang kedua adalah yang paling handal dengan melihat *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.<sup>29</sup>

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji t

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum.

Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Criteria pengujiannya adalah:

- a) Nilai probabilitas (SIG) < 0,05 maka berpengaruh signifikan.
- b) Nilai probabilitas (SIG) > 0,05 maka tidak berpengaruh signifikan.

##### 2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen) pada tingkat

---

<sup>29</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 139.



signifikansi 0,05 (5%). Pengujian semua koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan uji F dengan pengujian sebagai berikut:

Bila probabilitas  $\beta_i > 0,05$   $\longrightarrow$  tidak signifikan

Bila probabilitas  $\beta_i < 0,05$   $\longrightarrow$  signifikan

#### e. Analisis Regresi Berganda

Adapun tehnik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

$\alpha$  = Konstanta atau *Intercept*

$\beta$  = Koefisien Variabel Independen

X = Variabel Independen

$\varepsilon$  = Error<sup>30</sup>

#### f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari

<sup>30</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariat Teknik Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 80.

variabel-variabel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen.

Biasanya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ , yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya (*adjusted*  $R^2$  atau dilambangkan dengan *adj*  $R^2$ ), karena lebih menggambarkan kemampuan yang sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.<sup>31</sup>

g. Penetapan tingkat signifikan

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena tingkat signifikansi itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>32</sup>

## J. Sistematika Pembahasan

Bagian ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti

<sup>31</sup> Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 181.

<sup>32</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 460.

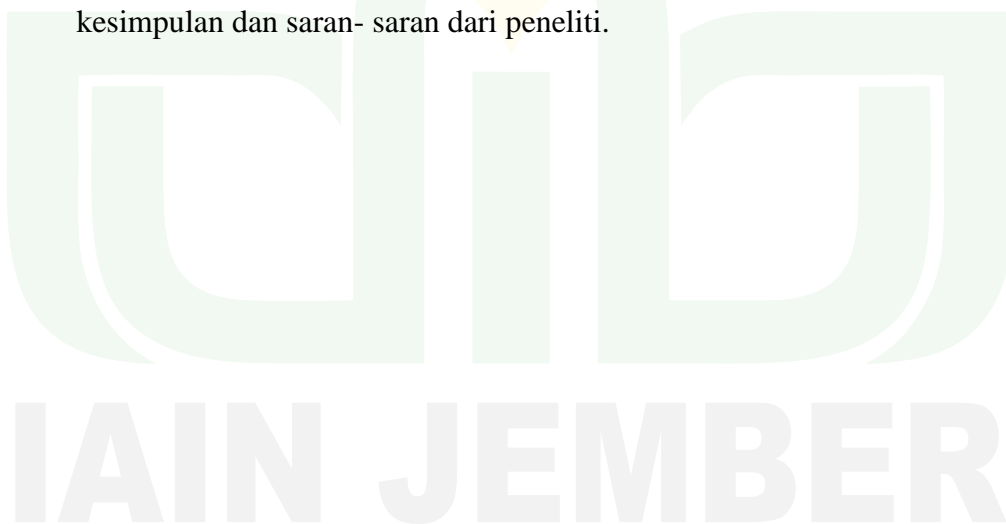
pada daftar skripsi. Secara global sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, bab ini merupakan dasar dalam penelitian, yang terdiri dari : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: bab ini membahas tentang kajian kepustakaan yang meliputi: penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III: bab ini membahas tentang penyajian data dan analisis yang meliputi: gambaran obyek penelitian, penyajian, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan temuan ketika melakukan penelitian.

BAB IV: bab ini membahas tentang penutup yang meliputi: kesimpulan dan saran- saran dari peneliti.



**BAB II**  
**KAJIAN KEPUSTAKAAAN**

**A. Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lia Hasanah (2016), Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember. <sup>33</sup>	Variabel Bebas: Pendidikan (X1) Pelatihan (X2)  Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan besar pengaruh variabel pendidikan (X1) adalah 2,081. T hitung > T tabel (2,081 > 2,0687) yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kc. Jember. Sedangkan pelatihan (X <sub>2</sub> ) mempunyai T hitung sebesar 1.762. T hitung < T tabel (1,762 < 2,0687) yang berarti pendidikan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kc. Jember. Sedangkan secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kc.

<sup>33</sup> Lia Hasanah, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember", (IAIN Jember, 2016).

				Jember.hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel (8,318 > 3,44) adapun besar pengaruh 37,9% yang dapat dilihat dari <i>Adjusted R Square</i> sisanya 62,1% dipengaruhi faktor variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
--	--	--	--	--

**Persamaan :** sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.

**Perbedaan :** dalam penelitian terdahulu terdapat 2 variabel independen yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dalam penelitiannya yaitu: partisipasi karyawan (X1), pengembangan karier (X2), dan kompensasi (X3).

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
2	Widyaningsih Saputro (2014), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. <sup>34</sup>	Variabel Bebas: restrukturisasi kerja (X1), Partisipasi karyawan (X2), Perbaikan lingkungan kerja (X3), Sistem imbalan (X4)  Variabel terikat:	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui uji t (parsial) bahwa variabel restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem imbalan yang inovatif

<sup>34</sup> Widyaningsih Saputro, "Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta", (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

			Kinerja Karyawan Bank (Y).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan nilai signifikan 0,05. Variabel yang paling dominan berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah sistem imbalan yang inovatif dengan koefisien beta sebesar 0,381.
--	--	--	----------------------------	---

**Persamaan:** sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan partisipasi karyawan dan system imbalan (kompensasi) sebagai variabel bebasnya, kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

**Perbedaan:** dalam penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel bebas, yaitu: restrukturisasi kerja, partisipasi karyawan, perbaikan lingkungan kerja. Dan sistem imbalan. Sedangkan dalam penelitian ini hanya terdapat 3 variabel bebas yaitu: partisipasi karyawan, pengembangan karier dan kompensasi.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3	Tri Afriska (2017), Universitas Bangka Belitung.	Pengaruh Pengembangan karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor kecamatan Belinyu	Variabel bebas: pengembangan karier (X1), Motivasi kerja (X2), dan kompetensi (X3).  Variabel terikat:	Variabel pengembangan karier (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara

		Kabupaten Bangka. <sup>35</sup>	kinerja pegawai kecamatan (Y)	parsial terhadap variabel kinerja (Y). Variabel kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).
--	--	---------------------------------	-------------------------------	--

**Persamaan:** sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sama-sama menggunakan variabel pengembangan karier sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

**Perbedaan:** penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi kerja dan kompetensi sebagai variabel bebasnya, dan obyek penelitiannya di kantor kecamatan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel partisipasi karyawan dan kompensasi sebagai variabel bebasnya, dan obyek penelitiannya dilakukan diperbankan.

## B. Kajian Teori

### 1. Partisipasi karyawan

#### a. Pengertian partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional karyawan dalam suatu perusahaan yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan perusahaan atau memberikan berbagai tanggung jawab untuk pencapaian tujuan tersebut.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Tri Afriska, "Pengaruh Pengembangan karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka", (Universitas Bangka Belitung, 2017).

<sup>36</sup> I Gede Laba dan Gd Adnyana Sadibia, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar", 265.

Partisipasi adalah bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.<sup>37</sup>

Partisipasi adalah manajer ingin agar karyawannya menyatu, puas, dan antusias terhadap pekerjaan mereka.<sup>38</sup>

Didalam keterlinitan kerja dimana seorang karyawan mengidentifikasikan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya.<sup>39</sup>

#### b. Manfaat partisipasi karyawan

Ada beragam manfaat dari memiliki karyawan yang partisipatif. Pertama, karyawan yang tinggi partisipasinya 2,5 kali lebih besar kemungkinan untuk menjadi karyawan berkinerja terbaik dari pada rekannya yang kurang partisipatif. Selain itu, perusahaan dengan karyawan yang tingkat partisipasinya tinggi memiliki tingkat retensi yang tinggi, sehingga biaya rekrutmen dan pelatihan tetap rendah. Dan kedua dampak ini- kinerja yang lebih tinggi dan biaya yang lebih rendah berkontribusi terhadap kinerja finansial yang unggul.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Yenny Verawati dan Jiko Utomo, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus", 4.

<sup>38</sup> Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Managemen, tenth edition* (Jakarta: Erlangga, 2010), 41.

<sup>39</sup> *Ibid.*, 40.

<sup>40</sup> *Ibid.*, 41.



## 2. Pengembangan karier

### a. Pengertian pengembangan karier

Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.<sup>41</sup>

Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.

Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.<sup>42</sup>

Sukses dalam pengembangan karier yang berarti pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi.<sup>43</sup>

### b. Manfaat pengembangan karier

#### 1) Manfaat pengembangan karier bagi karyawan adalah:

- a) Membangun potensi seseorang dengan sepenuhnya.
- b) Menambah tantangan dalam bekerja.
- c) Meningkatkan otonomi individu
- d) Meningkatkan tanggung jawab.
- e) Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas,

<sup>41</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 289.

<sup>42</sup> Ibid., 289.

<sup>43</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 203.

2) Manfaat pengembangan karier bagi perusahaan:

- a) Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
- b) Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- c) Menjamin agar kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier.
- d) Mengurangi frustrasi karyawan.
- e) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam suatu perusahaan.
- f) Meningkatkan nama baik perusahaan.<sup>44</sup>

c. Program pengembangan karier

Untuk mengarahkan pengembangan karier agar memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan, maka departemen SDM dapat melakukan siklus program pengembangan yang terdiri dari:<sup>45</sup>

<b>Tahap</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Tujuan</b>
<i>Preparing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meramalkan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan lingkungan</li> <li>• Pengembangan karyawan yang berbeda keahlian dan kemampuannya</li> <li>• Pelatihan kepemimpinan</li> </ul>	Memberikan gambaran yang jelas kepada pimpinan dan karyawan tentang: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan organisasi saat ini</li> <li>• Peluang dan aktivitas yang terkait dengan pengembangan karier</li> </ul>
<i>Profiling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian kinerja</li> <li>• Melakukan audit SDM (<i>skill inventory</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui kekuatan atau keberhasilan dan kelemahan karyawan</li> <li>• Mengetahui aspirasi</li> </ul>

<sup>44</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 284.

<sup>45</sup> *Ibid.*, 281.

		dan pengembangan karier yang diperlukan
<i>Targeting</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan informasi tentang perencanaan suksesi yang telah disusun</li> <li>• Memberikan informasi melalui sistem <i>job posing</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kesempatan kepada kandidat untuk mempelajari berbagai posisi yang bisa diraih, sesuai dengan aspirasi dan kualifikasinya.</li> </ul>
<i>Strategizing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menginformasikan jalur dan jenjang karier (<i>career path</i>) yang bisa dilalui oleh karyawan</li> <li>• Memberikan jasa konsultasi pada karyawan atas berbagai problem yang mereka hadapi untuk meniti karier yang diinginkan (<i>counseling</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan bantuan yang berguna bagi karyawan dalam pengembangan rencana aksi yang realistis dalam meraih karier yang diinginkan.</li> </ul>
<i>Implementing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pelatihan dan pengembangan, melalui <i>on the job training</i>, system mentoring dan pembinaan (<i>coaching</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempersiapkan keahlian dan kemampuan karyawan agar bisa mncapai tujuan dan kinerja sebagaimana diinginkan.</li> </ul>
<i>Sustaining</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan kompensasi yang fair, dan <i>reward</i> yang akan diterima</li> <li>• Melakukan evaluasi atas mekanisme yang dijalankan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan sesuai dengan jabatannya.</li> </ul>

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian kompensasi

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan

kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.<sup>46</sup>

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>47</sup>

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk financial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan financial.<sup>48</sup>

Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.<sup>49</sup>

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>50</sup>

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup>Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 315.

<sup>47</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 296.

<sup>48</sup>Ibid., 296.

<sup>49</sup>Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 125.

<sup>50</sup>Ibid., 125

<sup>51</sup>Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 219.

## b. Tujuan kompensasi

Schuller mengemukakan beberapa tujuan dan pentingnya kompensasi sebagai berikut:

- 1) Menarik pelamar yang potensial,
- 2) Mempertahankan pekerja yang baik,
- 3) Memotivasi pekerja,
- 4) Mengelola gaji berdasarkan peraturan legal,
- 5) Memfasilitasi tujuan/sasaran strategis organisasi, dan
- 6) Memperkuat dan menjelaskan struktur.<sup>52</sup>

Secara khusus, Keith Davis dan Werther W. B.. menguraikan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi hal-hal berikut:

- 1) Memperoleh personil yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada pelamar.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan adapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- 3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan yang

---

<sup>52</sup> Ibid., 128

sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer koperasi, dan para karyawan

8) Mengikatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi

SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.<sup>53</sup>

c. Jenis-jenis kompensasi.

Kompensasi terdiri dari berbagai jenis, yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa aturan yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.<sup>54</sup>

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Pembayaran tidak langsung (*Indirect Compensation*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi liburan atas dana perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Ada jenis tunjangan:

- a) Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja.
- b) Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai.

<sup>53</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 298.

<sup>54</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 316.

- c) Tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan masa tua yakni jaminan social dan pension.
- d) Tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hukum, koperasi simpan pinjam, dan penyuluhan.<sup>55</sup>

### 3) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaknyu-waktu.

Insentif terdiri dari:

- a) Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan atau anggota organisasi tnpa membeda-bedakan satu dengan yang lainnya.
- b) Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang berprestasi kerjanya tinggi.<sup>56</sup>

#### d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistim kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

<sup>55</sup> Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 130.

<sup>56</sup> *Ibid.*, 131.



Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.<sup>57</sup>

#### 4. Kinerja karyawan

##### a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.<sup>58</sup>

##### b. Pengertian karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.<sup>59</sup>

#### 5. Penilaian kinerja.

##### a. Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.<sup>60</sup>

Penilaian kinerja (*job assessment*) adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada upaya

<sup>57</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

<sup>58</sup> *Ibid.*, 161.

<sup>59</sup> <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> (14 Agustus 2017, 18:56).

<sup>60</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 330.

untuk “memotret” hasil yang telah dicapai secara obyektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran.<sup>61</sup>

b. Manfaat penilaian kerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki baerbagai manfaat yang dijabarkan oleh Mangaprawira sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Defisien proses penempatan staf
- 7) Ketidak akuratan informasi
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang sama
- 10) Tantangan-tantangan eksternal
- 11) Umpan balik pada SDM.<sup>62</sup>

6. Prestasi kerja

a. Pengertian prestasi kerja<sup>63</sup>

Prestasi kerja adalah *performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari

<sup>61</sup> Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 162.

<sup>62</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 332.

<sup>63</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 192.

hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

b. Indikator prestasi kerja.<sup>64</sup>

Indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian:

- 1) Kualitas kerja, merupakan berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan berkaitan dengan pelaksanaan kualitas regular dan tambahan.
- 3) Ketangguhan, merupakan berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketetapan waktu kehadiran.
- 4) Sikap, merupakan menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dharma dalam Sariyathi pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan:

---

<sup>64</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 196.

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Sutrisno pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek:

- 1) Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja.
- 5) Sikap, merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6) Disiplin waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.<sup>65</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan,

---

<sup>65</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 197.

system kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-prilaku karyawan. Menurut hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari 3 faktor penting yaitu 1) kemampuan dan minat seorang pekerja, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, 3) serta tingkat motivasi seorang pekerja.



## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Lokasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember**

Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember beralamat di JL PB. Sudirman NO. 41-43, Jemberlor, Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68118 Letaknya yang strategis dekat dengan RS.DKT Jember merupakan salah satu faktor pendukung masyarakat Jember lebih mudah menemukan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

##### **2. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri**

PT Bank Syariah Mandiri (BSM) didirikan pertama kali dengan nama PT Bank Industri Nasional disingkat PT BINA atau disebut juga PT National Industrial Banking Corporation Ltd., berkantor pusat di Jakarta, berdasarkan Akta No. 115 tanggal 15 Juni 1955 dibuat di hadapan Meester.

Raden Soedja, S.H., Notaris di Jakarta. Akta tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (dahulu Menteri Kehakiman Republik Indonesia) berdasarkan Surat Keputusan No.J.A.5/69/23 tanggal 16 Juli 1955. Akta tersebut telah didaftarkan pada buku register di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Selatan No. 1810 tanggal 6 Oktober 1955 dan telah diumumkan

dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 37 tanggal 8 Mei 1956, Tambahan No. 390.

Sesuai dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 12 tanggal 6 April 1967 yang diubah dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 37 tanggal 4 Oktober 1967, keduanya dibuat di hadapan Adlan Yulizar, S.H., Notaris di Jakarta. Perubahan tersebut telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 29 April 1969, Tambahan No. 55, nama Bank diubah dari PT Bank Industri Nasional disingkat PT BINA atau disebut juga PT National Industrial Banking Corporation Ltd. menjadi PT Bank Maritim Indonesia.

Sesuai dengan Akta Berita Acara Rapat No. 146 tanggal 10 Agustus 1973 dibuat di hadapan Raden Soeratman, S.H., Notaris di Jakarta, yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 79 tanggal 1 Oktober 1974, Tambahan No. 554, nama Bank diubah dari PT Bank Maritim Indonesia menjadi PT Bank Susila Bakti.

Sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 29 tanggal 19 Mei 1999 dibuat dihadapan Machrani Moertolo Soenarto, S.H., Notaris di Jakarta yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-1210.HT.01.04.TH 99 tanggal 1 Juli 1999. Persetujuan tersebut diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 87 tanggal 31 Oktober 2000, Tambahan No. 6587, nama Bank diubah dari PT Bank Susila Bakti menjadi PT Bank Syariah Sakinah Mandiri.

Sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 7 tanggal 7 Juli 1999 dibuat di hadapan Machrani Moertolo Soenarto, S.H., Notaris di Jakarta, yang diubah berturut-turut dengan Akta Berita Acara Rapat No. 6 tanggal 22 Juli 1999 dan Akta Berita Acara No. 9 tanggal 23 Juli 1999, keduanya dibuat di hadapan Hasanali Yani Ali Amin, S.H., Notaris di Jakarta. Selain itu, Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar No. 23 tanggal 8 September 1999 dibuat di hadapan Sutjipto, S.H., Notaris di Jakarta. Akta-akta tersebut telah mendapat persetujuan Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. 16495.HT.01.04.TH.99 tanggal 16 September 1999. Persetujuan itu diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 87 tanggal 31 Oktober 2000, Tambahan No. 6588, nama Bank diubah dari PT Bank Syariah Sakinah Mandiri menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Selanjutnya Bank mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 1/24/KEP.GBI/1999 tanggal 25 Oktober 1999 sebagai bank umum berdasarkan prinsip syariah dan mulai beroperasi sejak tanggal 1 November 1999. Sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar No. 38 tanggal 10 Maret 2000 dibuat di hadapan Lia Muliani, S.H., pengganti dari Sutjipto, S.H., Notaris di Jakarta, Bank melakukan perubahan jumlah modal saham yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C-



11545.HT.01.04.TH.2000 tanggal 6 Juni 2000. Persetujuan itu telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 87 tanggal 31 Oktober 2000, Tambahan No. 6589.

Pada tahun 2006 terdapat perubahan terhadap anggaran dasar sebagaimana dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Bank Syariah Mandiri No. 59 tanggal 17 Mei 2006, dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Bank telah mengubah dan menyesuaikan anggaran dasarnya dengan Undang-Undang RI No. 40 Republik Indonesia No. 74 tanggal 15 September 2006, Tambahan No. 960.

Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana dimuat dalam Akta No. 10 tertanggal 19 Juni tahun 2008, yang dibuat di hadapan Badarusyamsi, S.H., Notaris di Jakarta. Anggaran dasar ini telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-729922.01.02 tahun 2008 tertanggal 13 Oktober 2008.

PT Bank Syariah Mandiri berlokasi dengan alamat kantor pusat di Jalan M.H. Thamrin No. 5 Jakarta 10340. Per tanggal 31 Desember 2014, BSM memiliki pangsa pasar dan kantor operasional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan rincian, yakni 136 kantor cabang, 469 kantor cabang pembantu, 65 kantor kas, 145 payment point dan, 50 outlet kantor layanan gadai.

PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember didirikan pada tanggal 23 Desember 2003 dan diresmikan pada tahun 2004 dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang. Adapun kantor cabang yang berada dibawah koordinasi kantor area jember yaitu terletak di Situbondo, Bondowoso, Balung dan Lumajang. Sedangkan kantor kas jember tersebar di daerah kawasan jember yaitu di daerah Pasar Tanjung Jember, di daerah jalan Karimata Jember, dan Kalisat Jember.

BSM sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual yang menjadi landasan kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

### **3. Visi, Misi dan Tata Nilai Bank Syariah Mandiri**

#### **a. Visi Bank Syariah Mandiri**

Bank Syariah terdepan dan Modern (*The Leading and Modern Sharia Bank*). Adapun makna dari visi tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1) Untuk nasabah**

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan. Sehingga BSM akan berupaya menjadi bank terpercaya serta memberikan produk dan layanan terbaik berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

2) Untuk pegawai

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

3) Untuk investor

BSM merupakan institusi keuangan syariah Indonesia terpercaya yang terus memberikan *value* berkesinambungan.

b. Misi Bank Syariah Mandiri

Sejalan dengan Visi BSM yang baru, maka BSM juga menyempurnakan misi BSM sebelumnya. Misi BSM yang baru adalah sebagai berikut:

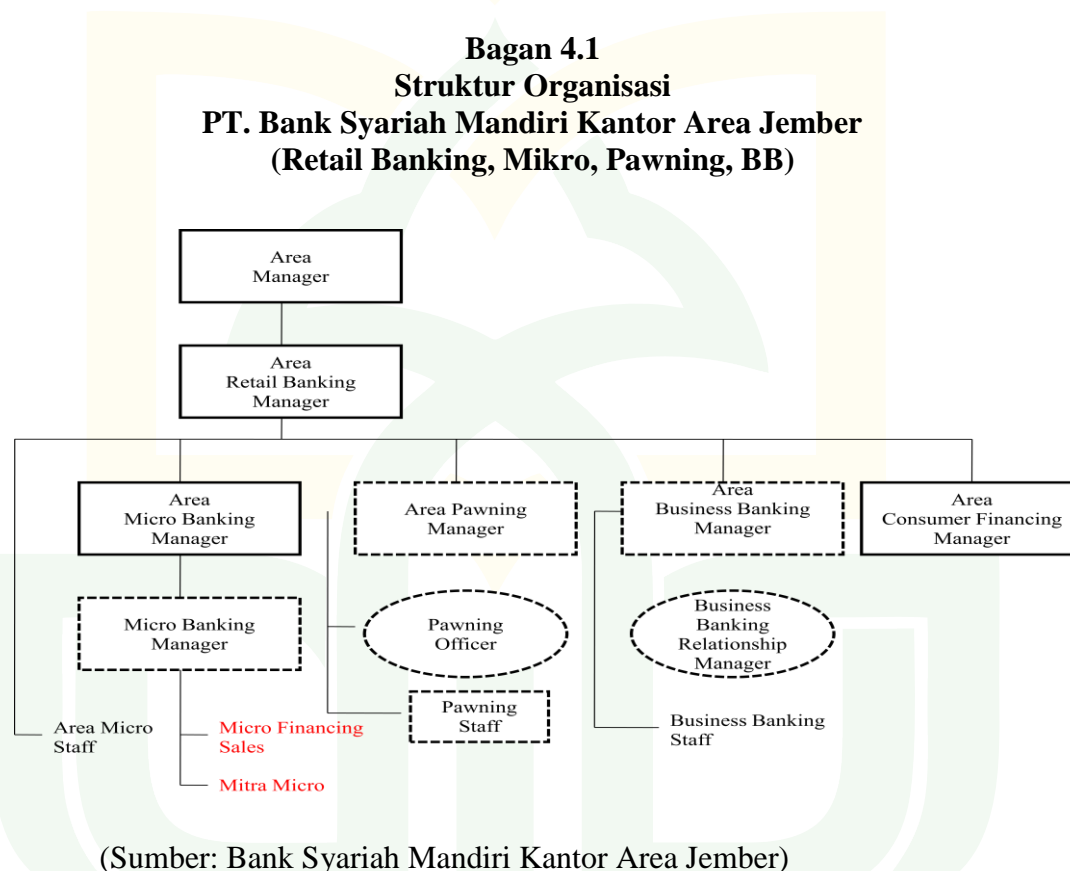
- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan danamurah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

c. Tata nilai

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi tersebut, insan-insan BSM perlu menyumbangkan (*share*) untuk BSM dengan nilai-nilai

yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tersebut adalah ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus*).

#### 4. Struktur Organisasi PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember



#### 5. Job Description Struktur Retail Banking, Mikro, Pawning, BB

##### a. Area Retail Banking Manager

Mengkordinir, mengelola, dan memastikan penyaluran dana berjalan dengan maksimal dan mencapai target yang telah ditentukan di segmen pembiayaan.

b. *Area Pawning Manager*

Mengelola, mengawasi atau mengendalikan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi *outlate* gadai emas BSM untuk mencapai tingkat serta volume aktifitas pemasaran, operasional dan layanan gadai dan cicil emas yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan *prudent*.

c. *Mikro Banking Manager*

- 1) Melakukan penilaian agunan
- 2) Membuat nota analisa pembiayaan mikro

d. *Pawning Officer*

- 1) Mengetahui detail dan jenis bidang usaha calon debitur
- 2) Karakter calon debitur
- 3) Mengetahui tentang histori usaha debitur
- 4) Mengetahui tujuan permohonan kredit
- 5) Mengetahui data-data keuangan debitur

e. *Micro Financing Sales*

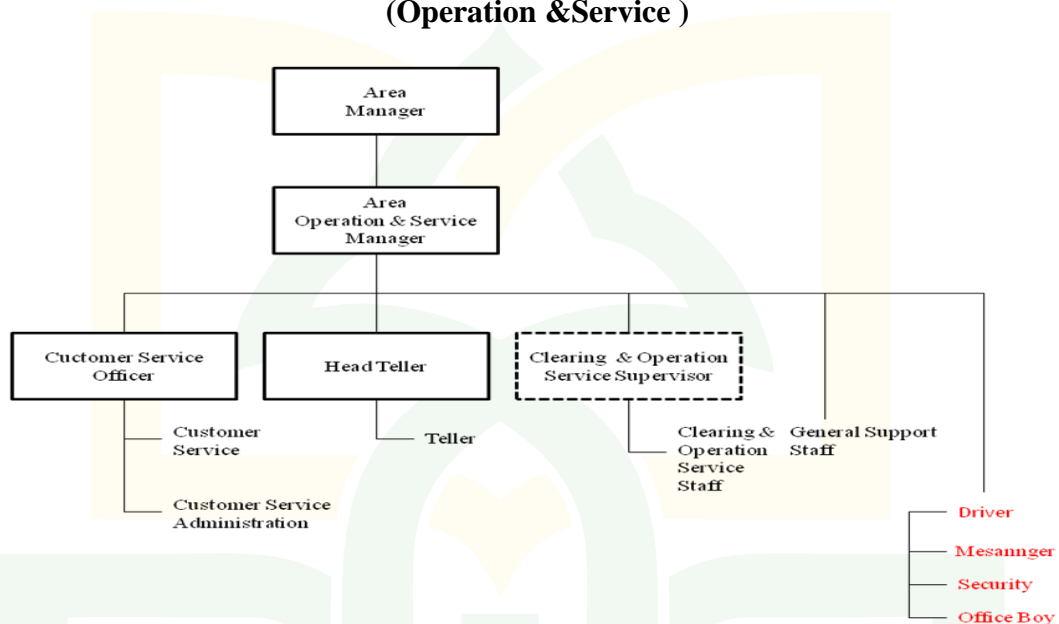
- 1) Memasarkan produk
- 2) Pemberkasan/kelengkapan data yang diminta dan penilaian kelayakan
- 3) Melakukan akad pembiayaan
- 4) Monitoring nasabah

f. *Mitra Micro*

- 1) Melakukan penagihan ke lokasi mikro

- 2) Menjalani hubungan baik antara bank dengan para sahabat mikro
- 3) Mampu bekerja dalam tekanan
- 4) Mampu bekerja dengan target

**Bagan 4.2**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember**  
**(Operation & Service )**



(Sumber: Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember)

## 6. Job Description Struktur Operation dan Service

### a. Area manager

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis Area yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawah kordinasinya meliputi pendanaan, pembiayaan, *fee based*, dan laba bersih secara kualitatif maupun kuantitatif.
- 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktifitas Area.

- 3) Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi di lingkungan tempat kerja

b. *Area operation & service manager*

- 1) Memastikan terkendalinya biaya operasional Area dengan efisien dan efektif
- 2) Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan SOP (*Standart Operasional Procedur*)
- 3) Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah yang optimal di kantor area.

c. *Customer Service*

- 1) Memberikan penjelasan ke nasabah tentang produk, syarat dan tatacaranya. Melayani pembukaan rekening tabungan, giro dan deposito.
- 2) Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran.
- 3) Melayani permintaan buku cek/bilyet giro.

d. *Clearing & Operation Staff*

- 1) Mengurus kepegawaian dan pemeliharaan kantor
- 2) Rekrutmen karyawan
- 3) Membuat laporan bulanan

e. *Teller*

- 1) Menerima setoran tunai dan non tunai.

- 2) Melakukan pembayaran.
- 3) Mengambil/menyetorkan uang dari Bank Indonesia, kantor pusat, cabang lain sesuai penugasan layanan dari nasabah.
- 4) Mengamankan dan menyimpan uang tunai, surat berharga dan membuat laporan sesuai dengan bidangnya.

f. *General Support Staff*

- 1) Mengurus kepegawaian dan pemeliharaan kantor
- 2) Rekrutmen karyawan
- 3) Membuat laporan bulanan

g. *Driver*

- 1) Menjaga dan memastikan kendaraan dinas dalam kondisi yang terawat dengan baik, aman, dan layak jalan.
- 2) Mengoperasikan kendaraan dengan baik dan benar.
- 3) Memastikan ketersediaan BBM dalam kondisi yang stabil.
- 4) Memastikan pegawai yang menggunakan kendaraan sampai tujuan dengan selamat dan tepat waktu.
- 5) Memastikan setiap karyawan yang menggunakan kendaraan dinas sudah mendapatkan izin dari pejabat yang berwenang.

h. *Security*

Menciptakan kondisi yang aman dan nyaman pada lingkungan kantor, baik selama jam operasional maupun diluar jam operasional. Adapun tugas dan tanggung jawab security:



- 1) Menjaga dan memastikan lingkungan kantor agar selalu dalam kondisi aman dan terkendali.
- 2) Memastikan inventaris kantor terjaga dengan baik, dan seluruh ruangan kerja dalam kondisi aman.
- 3) Membantu pelayanan kepada nasabah pada saat jam oprasional.
- 4) Memastikan pertukaran shift jaga berjalan dengan lancar.
- 5) Mengadministrasikan seluruh mutasi kegiatan selama penjagaan.
- 6) Memastikan kondisi kendaraan nasabah dalam keadaan aman, dan diparkir dengan tertib.

i. *Office Boy*

Adapun tugas utama *Office Boy*:

- 1) Menjaga kebersihan dan perawatan gedung beserta fasilitas dan inventaris kantor.
- 2) Mengatur dan menjaga stok kebutuhan logistik kantor.
- 3) Mengatur pengiriman surat atau barang, mencatat surat-surat masuk, serta mendistribusikan dan mengarsipnya dengan baik.
- 4) Menjawab telfon masuk pada meja operator dengan benar.
- 5) Mengoprasikan mesin fotocopy dan membantu mendokumentasikan file pembiayaan dengan baik.
- 6) Memastikan sarana dan prasarana kantor dapat berfungsi dengan baik.

- 7) Menjaga dan memelihara sepeda motor kantor, ketersediaan BBM, termasuk pembiayaan pajak, serta pengurusan surat-surat kendaraan.

Memastikan ketersediaan konsumsi bagi karyawan yang bekerja lembur

## 7. *Shared Values*

### a. *Excellence*

Mencapai hasil yang mendekati sempurna (*Perfect result-oriented*).

### b. *Teamwork*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

### c. *Humanity*

Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.

### d. *Integrity*

Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.

### e. *Customer Focus*

Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal).

## 8. Produk/Jasa Bank Syariah Mandiri

### a. Produk yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri

#### 1) Produk pendanaan

##### a) Tabungan BSM

Produk tabungan ini merupakan produk tabungan dengan menggunakan mata uang rupiah dengan system akad *mudharabah muthlaqoh* yang diperuntukkan bagi perseorangan maupun non perorangan. Dalam hal ini nasabah dapat memilih tabungan yang disertai dengan fitur ATM ataupun tanpa ATM.

##### b) Tabungan Simpatik

Pada produk tabungan ini memang sedikit berbeda dengan Tabungan BSM yaitu terletak pada system akad yang digunakan. Pada produk tabungan ini menggunakan system akad *wadi'ah* dan segmentasinya adalah untuk kalangan dengan penghasilan yang belum kuat, seperti halnya siswa-siswi sekolah, ataupun mahasiswa yang kebutuhannya masih dipenuhi oleh orang tuanya.

##### c) TabunganKU

Produk tabunganKu merupakan produk tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia khususnya Bank Syariah Mandiri (BSM) dengan menggunakan

system akad wadi'ah. Produk tabungan ini diterbitkan dengan tujuan untuk menumbuhkan budaya menabung masyarakat dan meningkatkan gemar menabung pada masyarakat.

d) Tabungan Investa Cindekia

Produk ini merupakan jenis produk tabungan berjangka untuk keperluan pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. Dengan menggunakan system akad *mudharabah muthlaqoh*.

e) Tabungan Haji

(1) Tabungan Maburr

Produk tabungan Maburr merupakan produk tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah. Dengan menggunakan system akad *mudharabah muthlaqoh*.

(a) Manfaat dan syarat

- a) Aman dan terjamin.
- b) Online dengan Siskohat Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran haji.
- c) Kartu identitas (KTP/SIM/Paspor) nasabah.

f) Tabungan Maburr Junior

Pada produk tabungan Maburr Junior ini pada dasarnya sama dengan tabungan Maburr diatas, akan tetapi yang

membedakannya adalah pada nasabah yang akan mendaftar. Yaitu pada produk tabungan Mabruur Junior ini adalah untuk nasabah yang masih belum memiliki KTP/SIM atau bisa dikatakan dengan usia dibawah 17 tahun. Sehingga dalam hal ini untuk persyaratan kartu identitas menggunakan milik orang tua dari nasabah yang bersangkutan.

Produk ini diterbitkan adalah untuk memudahkan para orang tua apabila hendak mengajak putra/putrinya untuk melaksanakan ibadah haji/umroh ke tanah suci, agar bisa direncanakan sejak dini.

g) Tabungan Pensiunan

Produk tabungan pensiunan BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqoh*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT. Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia.

(1) Fitur

(a) Dikelola dengan prinsip *mudharabah muthlaqoh*.

(2) Manfaat

(a) Membantu pengelolaan keuangan nasabah.

(b) Biaya administrasi ringan.

(c) Pembukaan rekening dapat dilakukan di seluruh jaringan BSM.

h) Tabungan Berencana

Produk tabungan ini merupakan produk tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan system akad *mudharabah muthlaqoh*.

Saldo tabungan tidak bisa ditarik. Apabila ditutup sebelum jatuh tempo (akhir masa kontrak) akan dikenakan biaya administrasi.

i) BSM Simpanan Pelajar iB

Merupakan tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia, dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

j) BSM Deposito

Merupakan produk investasi berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan.

k) BSM Deposito Valas

Merupakan produk investasi berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan dalam bentuk valuta asing.

l) BSM Giro

Merupakan simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, atau alat perintah bayar lainnya dengan prinsip wadiah yad dhamanah.

m) BSM Giro Valas

Merupakan simpanan dalam mata uang dollar Amerika yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan prinsip wadiah yad dhamanah.

2) Produk Pembiayaan

a) BSM Pembiayaan Implan

Merupakan pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok).

BSM Implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan

simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas.

b) BSM Pembiayaan Griya

Merupakan pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah*

c) BSM Pembiayaan Warung Mikro

Merupakan pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan usaha dan multiguna dengan maksimal pembiayaan sampai dengan Rp100 juta dengan akad Murabahah dan Ijarah.

d) BSM Pembiayaan pension

Merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.

e) BSM Pembiayaan Eduka

Merupakan pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah/perguruan tinggi/lembaga pendidikan lainnya atau



uang pendidikan pada saat pendaftaran tahun ajaran/semester baru berikutnya dengan akad ijarah.

f) BSM Pembiayaan oto

Merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor berupa mobil baru atau bekas berdasarkan prinsip syariah.

g) BSM Pembiayaan Alat Kedokteran

Merupakan pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. Akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

h) BSM Pembiayaan Umroh

Merupakan pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umroh, seperti untuk tiket, akomodasi, dan persiapan biaya umroh lainnya dengan akad ijarah.

i) BSM Pembiayaan Pemilikan Rumah Sejahtera Syariah Tapak

Merupakan Pembiayaan berdasarkan prinsip dengan dukungan FLPP (Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan yang pengelolaannya dilaksanakan oleh Kementerian

Perumahan Rakyat) yang diterbitkan oleh Bank pelaksana yang beroperasi secara syariah kepada masyarakat berpenghasilan rendah dalam rangka pemilikan Rumah Sejahtera Syariah Tapak yang dibeli dari orang perseorangan dan/atau badan hukum.

j) BSM Pembiayaan Dana Berputar

Merupakan Fasilitas pembiayaan modal kerja dengan prinsip musyarakah yang penarikan dananya dapat dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan riil nasabah.

k) BSM Gadai Emas

Merupakan Pembiayaan yang menggunakan akad qardh dengan jaminan berupa emas yang diikat dengan akad rahn, dimana emas yang diagunkan disimpan dan dipelihara oleh Bank selama jangka waktu tertentu dengan membayar biaya pemeliharaan atas emas sebagai objek rahn yang diikat dengan akad ijarah.

l) BSM Cicil Emas

Merupakan pembiayaan kepemilikan emas dengan menggunakan akad Murabahah, yang bertujuan untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan) dengan Cara Mudah Punya Emas dan Menguntungkan.

m) BSM Pembiayaan PKPK

Merupakan Pembiayaan kepada Koperasi Karyawan untuk Para Anggota (PKPA) adalah penyaluran pembiayaan kepada koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan consumerpara anggotanya (kolektif ) yang mengajukan pembiayaan kepada koperasi karyawan.

3) Layanan Jasa yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri

a) BSM Card

Merupakan kartu yang diterbitkan oleh Bank Syariah Mandiri dan memiliki fungsi utama yaitu sebagai kartu TM dan kartu Debit. Disamping itu dengan menggunakan BSM Card, nasabah bisa mendapatkan discount diratusan merchant yang telah bekerja sama dengan BSM.

b) BSM ATM

Mesin Anjungan Tunai Mandiri yang dimiliki oleh BSM. BSM ATM dapat digunakan oleh nasabah BSM, nasabah bank anggota Prima, nasabah bank anggota ATM Bersama dan nasabah anggota Bankcard (Malaysia).

c) BSM SMS Banking

Merupakan produk layanan perbankan yang berbasis teknologi SMS telepon selular (ponsel) yang memberikan kemudahan untuk melakukan berbagai transaksi perbankan di mana saja, kapan saja.

d) BSM CALL 14040

Layanan perbankan melalui telepon dengan nomor akses 14040 atau 021 2953 4040, yang dapat digunakan oleh nasabah untuk mendapatkan informasi terkait layanan perbankan.

e) BSM Mobile Banking

Merupakan saluran distribusi yang dimiliki oleh BSM untuk mengakses rekening yang dimiliki nasabah melalui smartphone dengan teknologi GPRS/EDGE/3G/BIS dan WIFI. Platform smartphoneyang dapat digunakan yaitu BB, Android, iOS dan Symbian.

f) BSM Net Banking

Merupakan fasilitas layanan bank yang dapat digunakan nasabah untuk melakukan transaksi perbankan (ditentukan bank) melalui jaringan internet menggunakan komputer/smart phone.

g) BSM Notifikasi

Layanan untuk memberikan informasi segera dari setiap mutasi transaksi nasabah sesuai dengan jenis transaksi yang didaftarkan oleh nasabah yang dikirimkan melalui media SMS atau email.

h) MBP (Multi Bank Payment)

Merupakan layanan untuk mempermudah pembayaran kepada institusi (lembaga pendidikan, asuransi, lembaga khusus, lembaga keuangan non bank) melalui menu pemindah bukuan di ATM bank manapun.

i) BSM E-Money

Merupakan kartu prabayar berbasis smart card yang diterbitkan oleh Bank Mandiri bekerjasama dengan BSM.

j) Transfer Valas

Layanan transfer valuta asing (valas) antar rekening bank di Indonesia atau luar negeri dalam 130 mata uang.

k) Western Union

Jasa pengiriman uang domestik atau antar-negara dengan jaringan outlet yang luas dan tersebar di seluruh dunia.

l) BPR Host to Host

Merupakan bentuk kerjasama BSM dengan BPR/BPRS yang memungkinkan nasabah BPR/BPRS untuk mempunyai kartu ATM yang dapat digunakan di ATM BSM, ATM BM, ATM Bersama dan ATM Prima.

m) Transfer Nusantara

Jasa pengiriman uang antar-daerah di dalam negeri (domestik) ke Seluruh Pelosok Nusantara secara cepat dan mudah.

n) Transfer D.U.I.T (Domestik dan Internasional)

Jasa pengiriman uang dari luar negeri ke semua bank dan kantor Pos di Indonesia secara cepat dan mudah.

## **B. Penyajian Data**

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada rumusan masalah.

### **1. Deskriptif Variable Penelitian**

Metode analisis deskriptif merupakan cara menafsirkan data yang ada sehingga gambaran yang jelas mengenai pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk kuesioner atau angket, jumlah item pernyataan yang dibuat berupa 15 butir pernyataan untuk  $X_1$  partisipasi karyawan,  $X_2$  pengembangan karier,  $X_3$  kompensasi, dan 5 butir pernyataan untuk variabel  $Y$  kinerja karyawan. Jadi jumlah keseluruhan dari pernyataan didalam angket adalah 20 pernyataan. Kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden (karyawan) berisikan tentang pernyataan-pernyataan mengenai partisipasi,

pengembangan karier, kompensasi dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Dalam memberi nilai untuk jawaban yang telah diisi oleh nasabah, maka peneliti memberikan 5 alternatif jawaban kepada responden (karyawan), oleh karena itu skala yang digunakan adalah skala likert 1-5, bobot jawabannya adalah sebagai berikut:

STS	(Sangat Tidak Setuju)	dengan skor 1
TS	(Tidak Setuju)	dengan skor 2
KS	(Kurang Setuju)	dengan skor 3
S	(Setuju)	dengan skor 4
SS	(Sangat Setuju)	dengan skor 5

#### a. Karakteristik Responden

##### 1) Responden menurut jenis kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebagaimana telah diuraikan sebanyak 41 responden. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	58.5	58.5	58.5
	Perempuan	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari data tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki 24 orang, sedangkan responden perempuan

sebanyak 17 orang. Maka dapat disimpulkan bahwasannya gender karyawan BSM lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

## 2) Responden Menurut Umur

**Tabel 3.2**  
**Umur Responden**

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 29	19	46.3	46.3	46.3
	30 sd 39	20	48.8	48.8	95.1
	40 sd 49	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel frekuensi umur responden tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat 19 responden yang berumur 20 sampai 29 tahun atau 46,3% dari jumlah responden, 20 responden yang berumur antara 30 sampai 39 tahun atau 48,8% dari jumlah responden, kemudian terdapat 2 responden yang berumur 40 sampai 49 tahun atau 4,9% dari jumlah responden. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember yang memiliki umur 30 sampai 39 yang terbanyak.



### 3) Responden Menurut Jenjang Pendidikan

**Tabel 3.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perguruan Tinggi	41	100.0	100.0	100.0

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel frekuensi diatas dapat dilihat bahwa 41 orang lulusan perguruan tinggi atau 100% dari jumlah responden. Dari data berikut dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri Jember lulusan Perguruan tinggi.

### 4) Responden Menurut Lamanya Kerja

**Tabel 3.4**  
**Lama Bekerja Responden**

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 sd 2	16	39.0	39.0	39.0
	3 sd 4	7	17.1	17.1	56.1
	5 sd 6	14	34.1	34.1	90.2
	>7	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel frekuensi diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi nasabah antara 1 sampai 2 tahun sebanyak 16 orang , yang lama bekerjanya di BSM 3 sampai 4 tahun sebanyak 7 orang, yang

lama bekerjanya 5 sampai 6 tahun sebanyak 14 orang, kemudian yang lama bekerjanya 7 atau lebih dari 7 tahun sebanyak 4 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya karyawan yang lama bekerjanya 1 sampai 2 tahun di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember yang terbanyak.

### b. Uji validitas

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Partisipasi Karyawan**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Partisipasi Karyawan	Item 1	0,731	0,3081	Valid
	Item 2	0,859	0,3081	Valid
	Item 3	0,866	0,3081	Valid
	Item 4	0,729	0,3081	Valid
	Item 4	0,709	0,3081	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.5 diatas berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pertanyaan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,3081 (taraf signifikansi 5%, dan  $df= 39$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pengembangan Karier	Item 1	0,627	0,3081	Valid
	Item 2	0,522	0,3081	Valid
	Item 3	0,602	0,3081	Valid
	Item 4	0,530	0,3081	Valid
	Item 4	0,397	0,3081	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.6 diatas berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pertanyaan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,3081 (taraf signifikansi 5%, dan  $df= 39$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,703	0,3081	Valid
	Item 2	0,448	0,3081	Valid
	Item 3	0,680	0,3081	Valid
	Item 4	0,680	0,3081	Valid
	Item 5	0,724	0,3081	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.7 diatas berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pertanyaan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,3081 (taraf signifikansi 5%, dan  $df= 39$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,604	0,3081	Valid
	Item 2	0,435	0,3081	Valid
	Item 3	0,549	0,3081	Valid
	Item 4	0,571	0,3081	Valid
	Item 4	0,410	0,3081	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.8 diatas berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pertanyaan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,3081 (taraf signifikansi 5%, dan  $df= 39$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positiviskal (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar. Dalam penelitian ini kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrument penelitiannya.

Uji reliabilitas dapat diuji dengan bantuan SPSS *for windows*, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	24

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.9 diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach Alpha* 0,818 tau lebih besar dari 0,60. Maka variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* dan *tolerance*. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Faktor (VIF)
Partisipasi Karyawan	0,775	1,290
Pengembangan Karier	0,945	1,058
Kompensasi	0,738	1,354

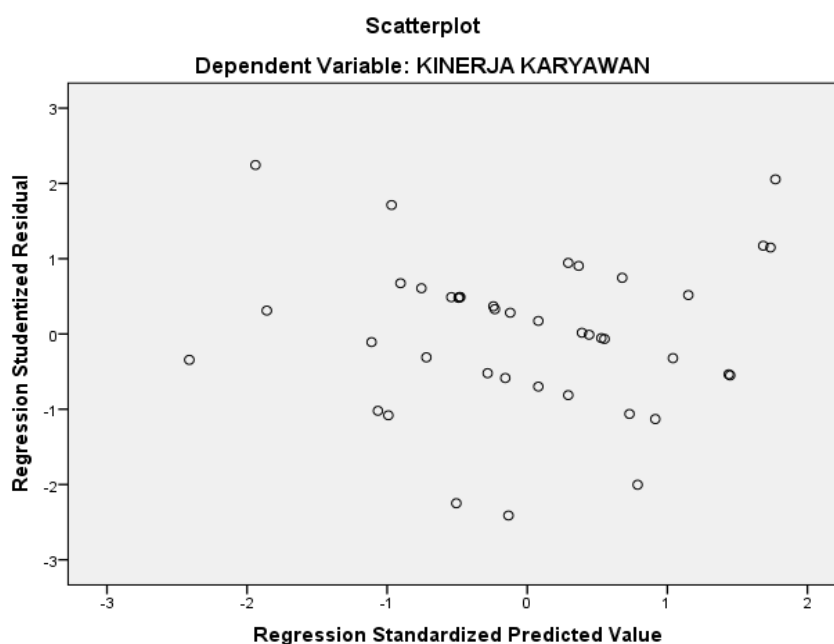
Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepada pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah melalui graik *scatterplot*, yaitu jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak terkumpul dalam suatu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 19*:

**Gambar 3.1**  
**Hasil Uji heteroskedastisitas**



Sumber : data primer diolah, 2017

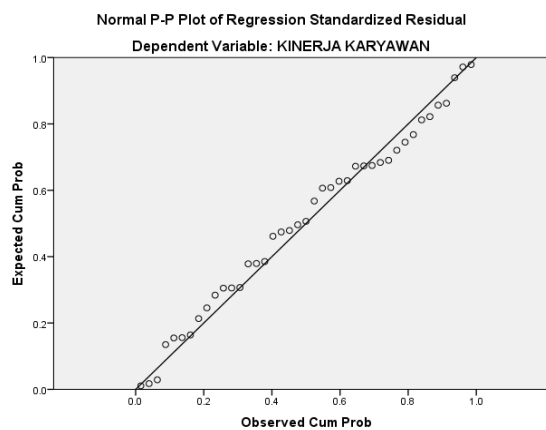
Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal atau tidak. Jika residual data tidak terdistribusi normal maka dapat disimpulkan statistik tidak valid. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak condong ke kiri atau ke kanan. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak yakni dengan melihat grafik normal *probability plot*.

**Gambar 3.2**  
**Hasil Uji Normalitas Data**



Sumber : data primer diolah, 2017

Hasil kurva normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal

dan layak digunakan untuk memprediksi adanya pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank.

## 2. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial (Uji t)

### Hasil Analisa Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember Secara Parsial:

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	T hitung	Sig
Partisipasi Karyawan	2,071	0,045
Pengembangan Karier	2,397	0,022
kompensasi	-1,147	0,259

Sumber : data primer diolah, 2017

Diketahui T tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df = n - k = 40 - 4 = 37$  dengan signifikansi 0,05 adalah 1,68709.

Menurut hasil Uji t (Parsial) dari tabel diatas, pada variabel partisipasi karyawan (X1) didapatkan nilai t hitung 2,071 dengan signifikansi 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,071 > 1,68709$ ). Sedangkan signifikansinya  $0,045 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel partisipasi karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan.



Variabel pengembangan karier (X2) mempunyai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,397 > 1,68709$ ) dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi (X3) mempunyai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $-1,147 < 1,68709$ ) dengan signifikansi  $0,259 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan.

### 3. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan (Uji F)

**Hasil Analisa Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember Secara Simultan:**

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.383	3	4.461	3.289	.031 <sup>a</sup>
	Residual	50.178	37	1.356		
	Total	63.561	40			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, PARTISIPASI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2017

Adapun nilai  $F$  tabel dalam penelitian ini adalah 2,86. Nilai tersebut didapatkan dari  $df_1 = k-1 = 4-1$ ,  $df_2 = n-k = 41-4 = 37$ . Nilai  $k$  adalah jumlah variabel, dan nilai  $n$  adalah jumlah observasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh keterangan bahwa secara simultan variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier dan kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS Versi 19* bahwa  $F$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $F$  tabel yaitu  $3,289 > 2,86$  dengan signifikansi  $0,031 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Penjelasan dari uraian tersebut dinyatakan bahwa secara bersama-sama variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan Untuk mengetahui pengaruh dari partisipasi karyawan ( $X_1$ ), pengembangan karier ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari perhitungan regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS Version 19* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Analisis Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.553	3.549		3.819	.000
	PARTISIPASI KARYAWAN	.180	.087	.344	2.071	.045
	PENGEMBANGAN KARIER	.346	.144	.360	2.397	.022
	KOMPENSASI	-.137	.119	-.195	-1.147	.259

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13.553 + (0,180)X_1 + (0,346)X_2 - (0,137)X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda diatas dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 13.553 memberikan arti bahwa jika variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, kompensasi konstan atau sama dengan (0), maka nilai variabel loyalitas nasabah adalah sebesar 13.553.
- b. Nilai  $\beta_1$  koefisien variabel partisipasi karyawan sebesar 0,180 menyatakan bahwa jika partisipasi karyawan naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 dengan asumsi nilai variabel lain tetap atau nol (0). Angka tersebut bernilai positif artinya semakin kuat pengaruh variabel partisipasi karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan di BSM Kantor Area Jember. Sebaliknya, semakin semakin lemah pengaruh partisipasi karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan di BSM Kantor Area Jember.
- c. Nilai  $\beta_2$  koefisien variabel pengembangan karier sebesar 0,346 menyatakan bahwa jika pengembangan karier naik satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada pengembangan karier sebesar 0,883 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Angka tersebut bernilai positif artinya semakin kuat pengaruh variabel pengembangan karier maka semakin meningkatnya kinerja karyawan di BSM Kantor Area Jember.

Sebaliknya, semakin semakin lemah pengaruh pengembangan karier maka semakin menurun kinerja karyawan di BSM Kantor Area Jember.

- d. Nilai  $\beta_3$  koefisien variabel kompensasi sebesar -0,137 menyatakan bahwa jika kompensasi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengakibatkan penurunan sebesar -0,137. Maksudnya kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri belum tercapai.

### 5. Analisis dan Interpretasi Koefisien Determinasi $r^2$

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan prosentase pengaruhnya secara besar pula. Dari hasil perhitungan SPSS didapat nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.211	.147		1.165

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, PARTISIPASI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,211. Hal ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 21,1%,

sedangkan sisanya 78,9% (100%-21,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa telah terbukti variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri).

Adapun persamaan regresi linier berganda yang didapatkan, adalah:

$$Y = 13.553 + (0,180)X_1 + (0,346)X_2 - (0,137)X_3 + e$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan

X1 = Partisipasi Karyawan

X2 = Pengembangan Karier

X3 = kompensasi

#### **1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial**

##### **a. Adakah pengaruh partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel partisipasi karyawan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel partisipasi adalah sebesar 0,045. Karena signifikansi  $0,045 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima yang berbunyi partisipasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember dan  $H_{o1}$

ditolak yang berbunyi partisipasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

**b. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karier (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel partisipasi adalah sebesar 0,022. Karena signifikansi  $0,022 < 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima yang berbunyi pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember dan  $H_{o2}$  ditolak yang berbunyi pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

**c. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel partisipasi adalah sebesar 0,259. Karena signifikansi  $0,259 > 0,05$  maka  $H_{a3}$  ditolak yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember dan  $H_{o3}$  diterima yang berbunyi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

**2. Analisis dan interpretasi secara simultan.**

Bedasarkan hasil perhitungan uji F dengan SPSS dapat dilihat bahwa partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Karena nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang berbunyi partisipasi karyawan, pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah kantor Area Jember dan  $H_o$  ditolak yang berbunyi

partisipasi karyawan, pengembangan karier dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah kantor Area Jember.

Jadi, berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

### **3. Koefisien determinasi (R Square)**

Adapun besar pengaruh dari variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember adalah 21,1% sedangkan sisanya 87,9 (100% - 21,1 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi dalam penelitian ini merupakan 21,1% dari nilai faktor-faktor lain yang tidak disebutkan didalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan nilai yang cukup besar mengingat masih banyak faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IAIN JEMBER



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut pengujian secara parsial dari variabel partisipasi karyawan, memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,071 dengan signifikansi 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  table ( $2,071 > 1,68709$ ), serta nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.
2. Menurut pengujian secara parsial dari variabel pengembangan karier, memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,397 dengan signifikansi 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  table ( $2,397 > 1,68709$ ), serta nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.
3. Menurut pengujian secara parsial dari variabel kompensasi, memiliki nilai  $t$  hitung sebesar -1,147 dengan signifikansi 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung kurang dari daripada  $t$  table ( $-1,147 < 1,68709$ ), serta

nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,259 > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) dengan uji F antara partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,289 dengan signifikansi 0,031. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $3,289 > 2,86$ ) dengan signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan, pengembangan karier, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Jember. Adapun besar pengaruh ketiganya variabel tersebut 21,1% sedangkan sisanya 78,9% ( $100\% - 21,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: motivasi kerja, pengawasan, komunikasi, kesehatan kerja, dan lain-lain.

## **B. Saran-saran**

Adapun saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember

Diharapkan untuk kualitas kehidupan kerja seperti partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi lebih dioptimalkan lagi karena jika karyawan merasa mendapatkan kualitas kehidupan yang baik dari perusahaan tempat dia bekerja maka karyawan akan memberikan kinerja terbaik sesuai dengan tujuan Bank syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis menyadari dari penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, karena sejatinya manusia adalah tempat salah dan lupa. Oleh karena itu diharapkan untuk meneliti terlebih dahulu yang tersaji didalam skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. 2017. *Pengaruh Pengembangan karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Skripsi: Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Lia. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember*. Skripsi: Jember: IAIN Jember.
- Laba I Gede dan Gd Adnyana Sadibia. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar*. Jurnal.
- Latan , Hengky, 2013. *Analisis Multivariat Tehnik Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins , Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Managemen, tenth edition*. Jakarta: Erlangga.
- Saputro, Widyaningsih. 2014. *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Skripsi: Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono dan Eri Wibowo. 2002. *Statistikan Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, 2014, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyanto, Ahmad Sani. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Trihendradi, Cornelius. 2013. *Step By Step IBS SPSS 21 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyono, Teguh. 2009. *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahyuni, Indah. 2013. *Statistik Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yenny Verawati dan Jiko Utomo, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus”,4.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- <http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html> (14 Agustus 2017, 18:56)
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/partisipasi> (14 Agustus 2017), 09:26.
- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> (14 Agustus 2017, 18:56).
- <https://www.syariahmandiri.co.id/2010/07/bsm-terima-penghargaan-terbaik-10-tahun/>(08 Agustus 2017, 10:04)

## Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS KAJIAN
Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember	<p>A. Variabel Independen :</p> <p>1. Partisipasi Karyawan (<math>X_1</math>)</p> <p>2. Pengembangan karier (<math>X_2</math>)</p> <p>3. Kompensasi (<math>X_3</math>)</p> <p>B. Variabel dependen :</p> <p>1. Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1.1 Manfaat karyawan yang partisipatif</p> <p>2.1 <i>Preparing</i></p> <p>2.2 <i>Profiling</i></p> <p>2.3 <i>Targeting</i></p> <p>2.4 <i>Strategizing</i></p> <p>2.5 <i>Implementing</i></p> <p>2.6 <i>Sustaining</i></p> <p>3.1 Kompensasi langsung</p> <p>3.2 Kompensasi tak langsung</p> <p>3.3 Insentif</p> <p>1.1 Penilaian kinerja</p> <p>1.2 Prestasi kerja</p>	<p>2. Responden: Karyawan BSM Kantor Area Jember</p> <p>3. Dokumentasi</p> <p>4. Wawancara karyawan bagian SDM</p> <p>5. Kepustakaan :            a. Buku-buku / Ensiklopedia            b. Skripsi            c. Jurnal</p> <p>6. Angket / Kuesioner</p>	<p>1. Pendekatan penelitian kuantitatif</p> <p>2. Tehnik pengambilan sampel menggunakan <i>Probability Sampling</i> dengan tehnik <i>simple random sampling</i></p> <p>3. Metode pengumpulan data :            a. Angket / Kuesioner            b. Dokumentasi            c. wawancara</p> <p>4. Metode Analisis Data :            a. Uji Validitas dan Reliabilitas            b. Uji asumsi klasik            c. Analisisa regresi linier berganda</p>	<p>1. Adakah pengaruh partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?</p> <p>2. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?</p> <p>3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?</p> <p>4. Adakah pengaruh secara simultan antara partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember?</p>

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elok Faiqoh

NIM : 083 133 155

Prodi/ Fakultas : Perbankan Syariah/ Ekonomi Islam

Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul: “PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber-sumbernya.

Jember, 20 Desember 2017

Saya yang menyatakan



**Elok Faiqoh**

**NIM. 083 133 155**

## BIODATA PENULIS

Nama : Elok Faiqoh

NIM : 083 133 155

Email : elokfaiqoh251@gmail.com

No. Hp : 085236042534

Tempat/ Tanggal Lahir : Jember/ 25 Januari 1995

Alamat : Jl. Kasiyan, Desa. Paleran- Kec. Umbulsari- Kab. Jember

Motto : Berusahalah dengan keras bukan mejadi orang sukses,  
tapi untuk menjadi lebih berharga

Riwayat Pendidikan : TK Lestari Paleran (1999 – 2001)  
SDN Paleran 01 (2001 – 2007)  
SMPN 2 Umbulsari (2007 – 2010)  
MAN 1 Jember (2010 – 2013)  
Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Jember (2013 – 2017)



IAIN JEMBER



## DOKUMENTASI



**Dok. Bersama Ibu Prista Selaku Operator BSM Kantor Area Jember**

IAIN JEMBER



**Dok. Penyebaran Angket Kepada Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Jember**



**Dok. Penyebaran Angket Kepada Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Jember**

Lampiran 2

JAWABAN RESPONDEN

Tabel 1.1

NO	PARTISIPASI KARYAWAN (X1)						PENGEMBANGAN KARIER (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH X2
1	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19
2	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
5	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	4	21
6	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
8	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
10	3	4	4	4	4	19	5	4	5	5	4	23
11	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	23
12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
13	3	3	3	4	3	16	4	5	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20
16	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
17	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23
18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21
19	4	3	3	4	4	18	5	4	5	5	4	23
20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
21	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19
22	3	3	3	3	3	15	5	4	4	5	5	23
23	3	3	3	3	2	14	5	4	4	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
25	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	23
26	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	4	23
27	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	23
28	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23
30	5	3	3	4	4	19	4	4	5	4	5	22
31	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23
32	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20
33	3	5	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22
34	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
35	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
36	3	4	4	3	5	19	5	3	5	5	5	23
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
38	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	22
39	4	4	4	4	5	21	5	3	4	5	5	22
40	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	5	24
41	5	4	5	5	4	23	4	3	4	5	5	21

## Data Karakteristik Responden

Tabel 1.2

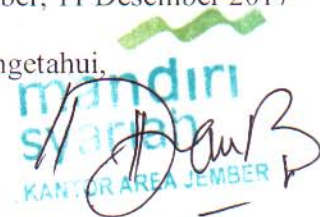
No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
1	1	1	2	1
2	1	3	2	4
3	1	1	2	1
4	1	1	2	1
5	2	1	2	1
6	2	1	2	1
7	1	2	2	3
8	1	2	2	3
9	1	2	2	2
10	1	2	2	4
11	1	2	2	3
12	1	2	2	3
13	1	2	2	3
14	1	2	2	3
15	2	1	2	1
16	1	2	2	4
17	1	3	2	4
18	2	2	2	3
19	1	1	2	1
20	1	1	2	1
21	2	1	2	1
22	2	1	2	1
23	1	2	2	2
24	2	1	2	1
25	2	2	2	3
26	2	1	2	1
27	2	2	2	3
28	1	1	2	1
29	2	1	2	2
30	2	1	2	2
31	2	2	2	3
32	1	1	2	1
33	2	2	2	3
34	1	1	2	2
35	2	2	2	3
36	1	1	2	1
37	2	2	2	3
38	1	2	2	2
39	2	2	2	2
40	1	2	2	3
41	1	1	2	1

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**  
**DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR AREA JEMBER**

Hari/Tanggal	Keterangan	Paraf
Senin, 28 Agustus 2017	Menyerahkan surat izin penelitian, CV, proposal penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Senin, 4 September 2017	Konfirmasi bisa melakukan penelitian di BSM Kantor Area Jember apa tidak?	<i>jh</i>
Senin, 16 Oktober 2017	Wawancara dengan pihak BSM Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Jumat, 20 Oktober 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Senin, 23 Oktober 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Senin, 30 Oktober 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Senin, 06 November 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Jumat, 10 November 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Jumat, 17 November 2017	Penyebaran Angket kepada karyawan Kantor Area Jember	<i>jh</i>
Selasa, 11 Desember 2017	Meminta surat keterangan selesai penelitian	<i>jh</i>

Jember, 11 Desember 2017

Mengetahui,


  
*[Handwritten Signature]*

BSM Kantor Area Jember

### Lampiran 3

## ANALISIS PRESENTASE (DATA SPSS)

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### A. Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	58.5	58.5	58.5
	Perempuan	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### B. Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 29	19	46.3	46.3	46.3
	30 sd 39	20	48.8	48.8	95.1
	40 sd 49	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### C. Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perguruan Tinggi	41	100.0	100.0	100.0

D. Lama Bekerja di BSM

**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 sd 2	16	39.0	39.0	39.0
	3 sd 4	7	17.1	17.1	56.1
	5 sd 6	14	34.1	34.1	90.2
	>7	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	



## Lampiran 4

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### A. Uji Validitas Partisipasi Karyawan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	PARTISIPASI KARYAWAN
X1.1	Pearson Correlation	1	.437**	.460**	.621**	.366*	.731**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.000	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.437**	1	.946**	.437**	.476**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.004	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.460**	.946**	1	.503**	.431**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.001	.005	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.621**	.437**	.503**	1	.431**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001		.005	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.366*	.476**	.431**	.431**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.005	.005		.000
	N	41	41	41	41	41	41
PARTISIPASI KARYAWAN	Pearson Correlation	.731**	.859**	.866**	.729**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



B. Uji Validitas Pengembangan Karier (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	PENGEMBA NGAN KARIER
X2.1	Pearson Correlation	1	.037	.409**	.257	-.026	.627**
	Sig. (2-tailed)		.817	.008	.105	.871	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.037	1	.120	.154	.044	.522**
	Sig. (2-tailed)	.817		.455	.336	.784	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.409**	.120	1	.088	-.029	.602**
	Sig. (2-tailed)	.008	.455		.586	.857	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.257	.154	.088	1	.046	.530**
	Sig. (2-tailed)	.105	.336	.586		.775	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	-.026	.044	-.029	.046	1	.397*
	Sig. (2-tailed)	.871	.784	.857	.775		.010
	N	41	41	41	41	41	41
PENGEMBANGAN KARIER	Pearson Correlation	.627**	.522**	.602**	.530**	.397*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IAIN JEMBER

### C. Uji Validitas Kompensasi (X3)

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	KOMPENSASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.188	.287	.486**	.370*	.703**
	Sig. (2-tailed)		.240	.068	.001	.017	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	.188	1	.185	.185	.155	.448**
	Sig. (2-tailed)	.240		.248	.248	.335	.003
	N	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	.287	.185	1	.505**	.309*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.068	.248		.001	.050	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	.486**	.185	.505**	1	.185	.680**
	Sig. (2-tailed)	.001	.248	.001		.246	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	.370*	.155	.309*	.185	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.017	.335	.050	.246		.000
	N	41	41	41	41	41	41
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.703**	.448**	.680**	.680**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



#### D. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					KINERJA KARYAWAN
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.129	.324*	.020	.034	.604**
	Sig. (2-tailed)		.421	.038	.900	.835	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y1.2	Pearson Correlation	.129	1	-.068	.164	-.186	.435**
	Sig. (2-tailed)	.421		.672	.306	.245	.004
	N	41	41	41	41	41	41
Y1.3	Pearson Correlation	.324*	-.068	1	.176	-.007	.549**
	Sig. (2-tailed)	.038	.672		.270	.964	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y1.4	Pearson Correlation	.020	.164	.176	1	.243	.577**
	Sig. (2-tailed)	.900	.306	.270		.125	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y1.5	Pearson Correlation	.034	-.186	-.007	.243	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.835	.245	.964	.125		.008
	N	41	41	41	41	41	41
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.604**	.435**	.549**	.577**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.008	
	N	41	41	41	41	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	24

## Lampiran 5

### Uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda

#### A. Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

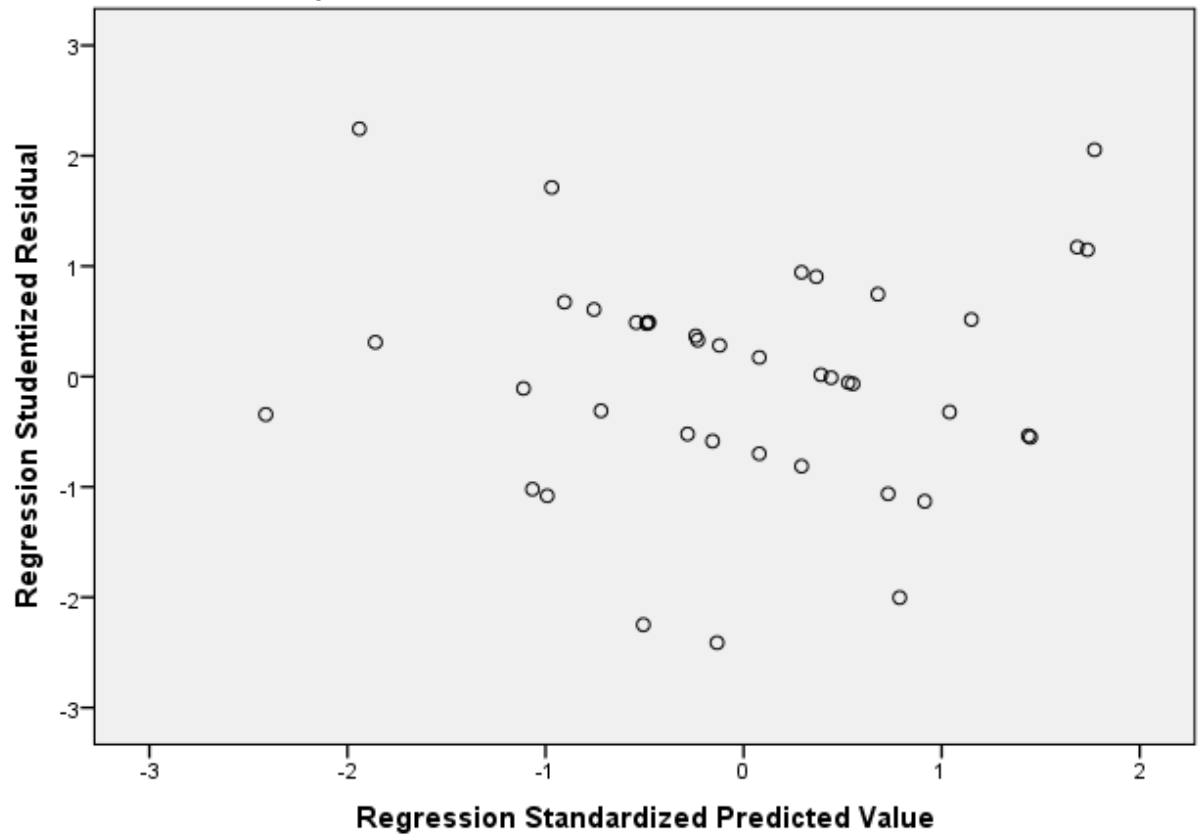
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PARTISIPASI KARYAWAN	.775	1.290
PENGEMBANGAN KARIER	.945	1.058
KOMPENSASI	.738	1.354

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

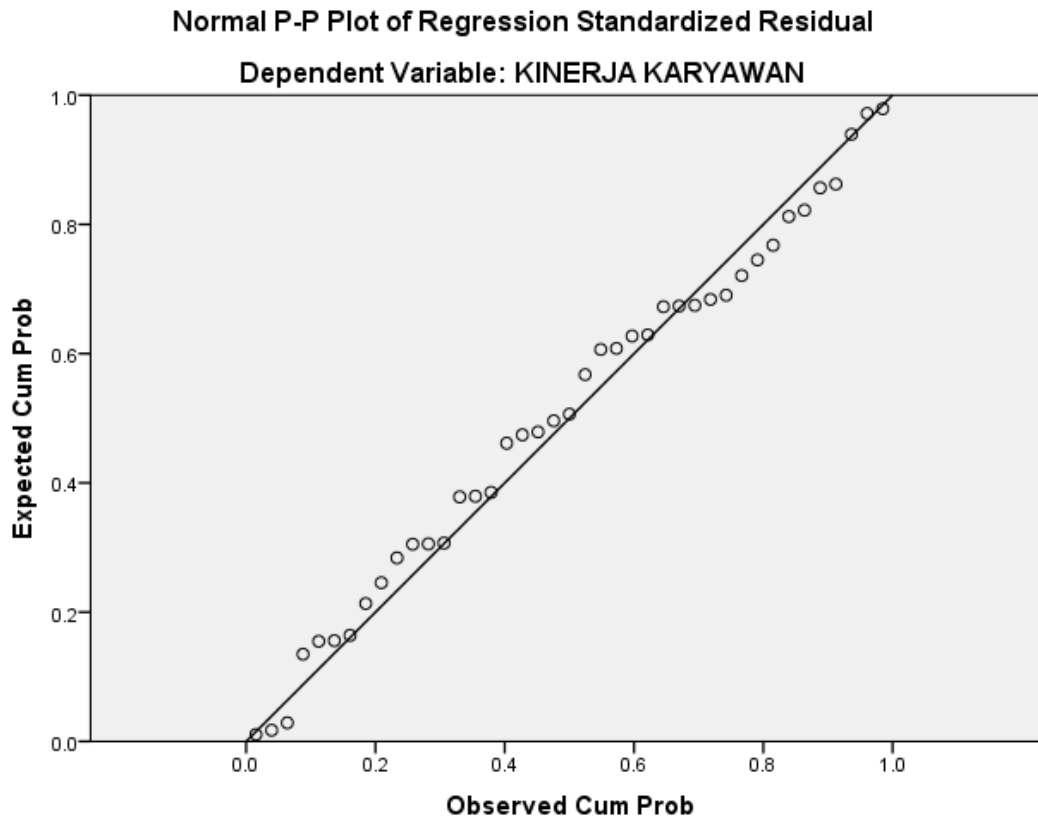
#### B. Uji Heteroskedastisitas

##### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



### C. Uji Normalitas Data



### D. Analisis Regresi Berganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.211	.147	1.165

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, PARTISIPASI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.383	3	4.461	3.289	.031 <sup>a</sup>
	Residual	50.178	37	1.356		
	Total	63.561	40			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, PARTISIPASI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.553	3.549		3.819	.000
	PARTISIPASI KARYAWAN	.180	.087	.344	2.071	.045
	PENGEMBANGAN KARIER	.346	.144	.360	2.397	.022
	KOMPENSASI	-.137	.119	-.195	-1.147	.259

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN





Nomor : B-944/In.20/7.a/PP.00.9/ 08 /2017  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

Pimpinan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Elok Faiqoh  
NIM : 083 133 155  
Semester : IX (Sembilan)  
Prodi : Perbankan Syariah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Alamat : Jl. Kasiyan, Desa. Paleran, Kec. Umbulsari, Kab. Jember  
No TLP : 085236042534  
Judul Skripsi : Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Jember, 28 Agustus 2017

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I



## **SURAT KETERANGAN**

No. 20/4-3/081

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Jalan PB. Sudirman No 41-43 Jember.  
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Elok Faiqoh  
NIM : 083 133 155  
Jurusan : Prog Studi Perbankan Syariah  
Universitas : IAIN Jember

Telah melaksanakan penelitian/riset di PT Bank Syariah Mandiri – Kantor Area Jember  
dengan judul skripsi “Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan di BSM Kantor Area Jember”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 03 Januari 2018  
PT BANK SYARIAH MANDIRI  
KANTOR AREA JEMBER



Jumartono  
Area Operation and Service Manager



Hendry Sonny Aprianto  
Clearing Opr And Service Mgr

# Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>













# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>





**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

<b>df</b>	<b>Pr</b> <b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
<b>161</b>	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
<b>162</b>	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
<b>163</b>	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
<b>164</b>	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
<b>165</b>	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
<b>166</b>	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
<b>167</b>	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
<b>168</b>	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
<b>169</b>	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
<b>170</b>	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
<b>171</b>	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
<b>172</b>	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
<b>173</b>	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
<b>174</b>	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
<b>175</b>	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
<b>176</b>	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
<b>177</b>	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
<b>178</b>	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
<b>179</b>	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
<b>180</b>	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
<b>181</b>	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
<b>182</b>	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
<b>183</b>	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
<b>184</b>	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
<b>185</b>	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
<b>186</b>	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
<b>187</b>	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
<b>188</b>	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
<b>189</b>	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
<b>190</b>	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
<b>191</b>	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
<b>192</b>	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
<b>193</b>	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
<b>194</b>	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
<b>195</b>	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
<b>196</b>	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
<b>197</b>	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
<b>198</b>	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
<b>199</b>	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
<b>200</b>	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung