

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Penyajian Data**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang**

Berdirinya Bank Tabungan Negara diawali dari pendirian Postpaarbank oleh Pemerintah Hindia Belanda. Pendirian Postpaarbank didasarkan pada Koninjluk Besluit No.27, dengan tujuan berdirinya untuk menghimpun dana masyarakat. Tahun 1946 Postpaarbank dibekukan oleh Pemerintah Jepang yang menduduki Indonesia pada masa itu dan mengganti nama Postpaarbank menjadi Tyokin Kyoku. Pendirian Tyokin Kyoku tidak berjalan lancar karena adanya proklamasi kemerdekaan Bangsa Indonesia yang menyebabkan Jepang harus keluar dari negeri ini. Tyokin Kyoku yang merupakan peninggalan Jepang diambil alih oleh Pemerintah Indonesia.

Dengan adanya pengambilalihan ini nama Tyokin Kyoku diubah menjadi Kantor Tabungan Pos (KTP) yang diprakarsai oleh Darmosoetanto selaku Direktur Kantor Tabungan Pos. Kantor Tabungan Pos mempunyai tugas untuk menukar uang Jepang yang beredar setelah penduduknya diganti dengan Oeang Republik

Indonesia (ORI). Kantor Tabungan Pos sebagai penghimpun dana masyarakat pada tahun 1946 harus diberhentikan operasinya untuk sementara waktu karena terjadi agresi militer Belanda di Indonesia. Setelah agresi militer Belanda berakhir pada tahun 1949, pemerintah Indonesia membuka kembali Kantor Tabungan Pos sekaligus mengganti nama Kantor Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Pos Republik Indonesia. Bank Tabungan Pos didirikan pada tanggal 9 Februari 1950 berdasarkan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 1950, yang kemudian tanggal tersebut dijadikan tanggal kelahiran Bank Tabungan Negara (BTN).

Bank Tabungan Negara pada saat itu masih berstatus Bank Umum Milik Negara kemudian diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1965, seluruh Bank Umum Milik Negara termasuk Bank Tabungan Negara (BTN) beralih statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Peralihan Bank BTN menjadi Bank Umum Milik Negara didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1968 yang mempunyai tugas utama memperbaiki perekonomian rakyat melalui penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan. Awal karir Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-

49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh BTN di negeri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR-BTN.

Banyaknya pendirian Bank Umum Syariah atau Bank Konvensional yang membuka Unit Usaha Syariah menandai pesatnya perkembangan bisnis di dunia perbankan khususnya perbankan syariah. Bank Tabungan Negara sebagai bank konvensional, membuka unit layanan syariah untuk memenuhi kebutuhan nasabahnya yang tidak menginginkan transaksi berupa bunga. Sehingga Bank Tabungan Negara mempunyai dua sistem operasi bank (*dual system bank*) yaitu secara konvensional dan syariah.

BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit (SBU)* dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan *Strategic Bussiness Unit (SBU)* ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan

prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004. Tujuan pendirian Bank BTN Syariah yaitu:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah.
- b. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank.
- c. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

Perkembangan jaringan UUS Bank BTN Syariah telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian, Kantor Cabang Syariah 22 KCS, Kantor Cabang Pembantu Syariah 21 KCPS, Kantor Layanan Syariah 240 KLS. Disertai adanya dewan pengawas yang akan mengawasi jalannya Bank BTN Syariah. Dewan Pengawas Syariah (DPS) merupakan badan independen yang ditempatkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) pada bank. Anggota DPS harus terdiri dari para pakar di bidang syariah muamalah yang juga memiliki pengetahuan umum bidang perbankan. Persyaratan anggota DPS diatur dan ditetapkan oleh DSN. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, DPS wajib mengikuti fatwa DSN yang merupakan otoritas tertinggi

dalam mengeluarkan fatwa mengenai kesesuaian produk dan jasa bank dengan ketentuan dan prinsip syariah. Dalam Bank BTN Syariah di ketuai oleh Drs. H. Ahmad Nazri Adlani beserta anggota Drs. H. Mohammad Hidayat MBA, MH dan Ir. Muhammad Syakir Sula, AAIJ, FIIS. QIP.

Mengingat banyaknya nasabah yang muncul dan juga antusiasme masyarakat Semarang yang cukup tinggi dalam menabung atau menggunakan jasa perbankan syariah, Bank Tabungan Negara Syariah membuka beberapa Unit Usaha Syariah di beberapa daerah di Indonesia termasuk Semarang pada tanggal 08 April 2008. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang merupakan KCS ke-14 yang berlokasi awal di jalan Majapahit No.283 A Semarang telp. (024) 6700549 dan pindah pada tanggal 9 Februari 2010 yang berlokasi di jalan Ahmad Yani No. 195 C Semarang hingga sekarang.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Bank BTN Syariah adalah sebagai berikut:

Visi Bank BTN Syariah

"Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama."

Misi Bank BTN Syariah

- a. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN Syariah.
- b. Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- c. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

### **4.1.3 Produk-produk BTN Syariah Cabang Semarang**

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, yakni melayani masyarakat, kegiatan pokok Bank BTN Syariah meliputi pembiayaan dan simpanan

#### **4.1.3.1 Pembiayaan**

BTN Syariah Cabang Semarang memiliki produk pembiayaan sebagai berikut:

**4.1.3.1.1** Pembiayaan gadai BTN iB adalah peminjaman dana kepada nasabah dengan penyerahan barang jaminan (emas). Maksimal pembiayaan hingga 85%. Akad yang digunakan adalah:

- a. Akad qardh yang merupakan pembiayaan tanpa imbalan dengan kewajiban nasabah mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu kepada bank.
- b. Akad rahn, yaitu penyerahan marhun (barang jaminan) dari nasabah kepada Bank untuk mendapatkan pembiayaan gadai.
- c. Akad ijarah yaitu sewa menyewa atas tempat penyimpanan barang jaminan antara Bank dengan nasabah, di mana Bank memperoleh

manfaat berupa imbalan sewa atau upah atas tempat penyimpanan barang jaminan (emas) nasabah.

**4.1.3.1.2** Talangan Haji BTN iB yaitu pinjaman dana kepada nasabah tabungan BTN haji iB dan tabungan BTN haji yang membutuhkan dana talangan untuk menunaikan ibadah haji sesuai prinsip syariah. Pembiayaan sampai dengan 100% (seratus persen) dari dana talangan haji dalam jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun berdasarkan akad qardh.

**4.1.3.1.3 KPR BTN iB**

Terdapat tiga jenis KPR BTN iB di BTN Syariah Cabang Semarang, antara lain:

- a. KPR BTN Platinum iB adalah produk pembiayaan guna pembelian rumah, ruko, rukan, rusun/apartemen bagi nasabah perorangan dengan menggunakan prinsip akad murabahah (jual beli).
- b. KPR BTN Indent iB adalah produk pembiayaan guna pembelian rumah, secara inden (atas dasar pesanan), bagi nasabah



perorangan dengan menggunakan prinsip akad istisna' (jual beli atas dasar pesanan).

- c. Pembiayaan Bangun Rumah BTN iB yaitu produk pembiayaan kepada nasabah perorangan guna membangun dan atau merenovasi rumah, ruko sebagai tempat tinggal, di atas tanah milik pemohon dengan menggunakan prinsip akad murabahah.

**4.1.3.1.4** Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB adalah fasilitas pembiayaan dalam rangka pembelian kendarann bermotor (mobil dan sepeda motor) bagi nasabah perorangan berdasarkan prinsip akad murabahah.

**4.1.3.1.5** Pembiayaan Muktimanfaat BTN iB merupakan pembiayaan kepada nasabah kepada payroll BTN, pensiunan, maupun nasabah kolektif pada suatu perusahaan yang ingin membeli berbagai barang-barang halal dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku dengan prinsip akad murabahah dimana jangka waktu pembiayaan selama 1 (satu) tahun samapai 5 (lima) tahun. Seperti barang elektronik, furniture dan

perlengkapan rumah tangga dan barang halal lainnya.

#### **4.1.3.2 Penyimpanan**

BTN Syariah Cabang Semarang memiliki produk penyimpanan sebagai berikut:

##### **4.1.3.2.1 Produk Dana**

Terdapat dua jenis produk dana di BTN Syariah Cabang Semarang, antara lain:

- a. Giro Batara iB yaitu produk penyimpanan dana dengan akad titipan (wadiah), yang diperuntukan bagi nasabah perorangan maupun perusahaan/lembaga, untuk menunjang kelancaran lalu lintas pembayaran dengan perantara cek dan bilyet giro maupun media perintah pembayaran lainnya.
- b. Deposito Batara iB adalah produk penyimpanan dana dalam bentuk deposito dengan akad mudharabah, untuk tujuan investasi dalam jangka waktu tertentu sesuai pilihan dan kebutuhan nasabah.

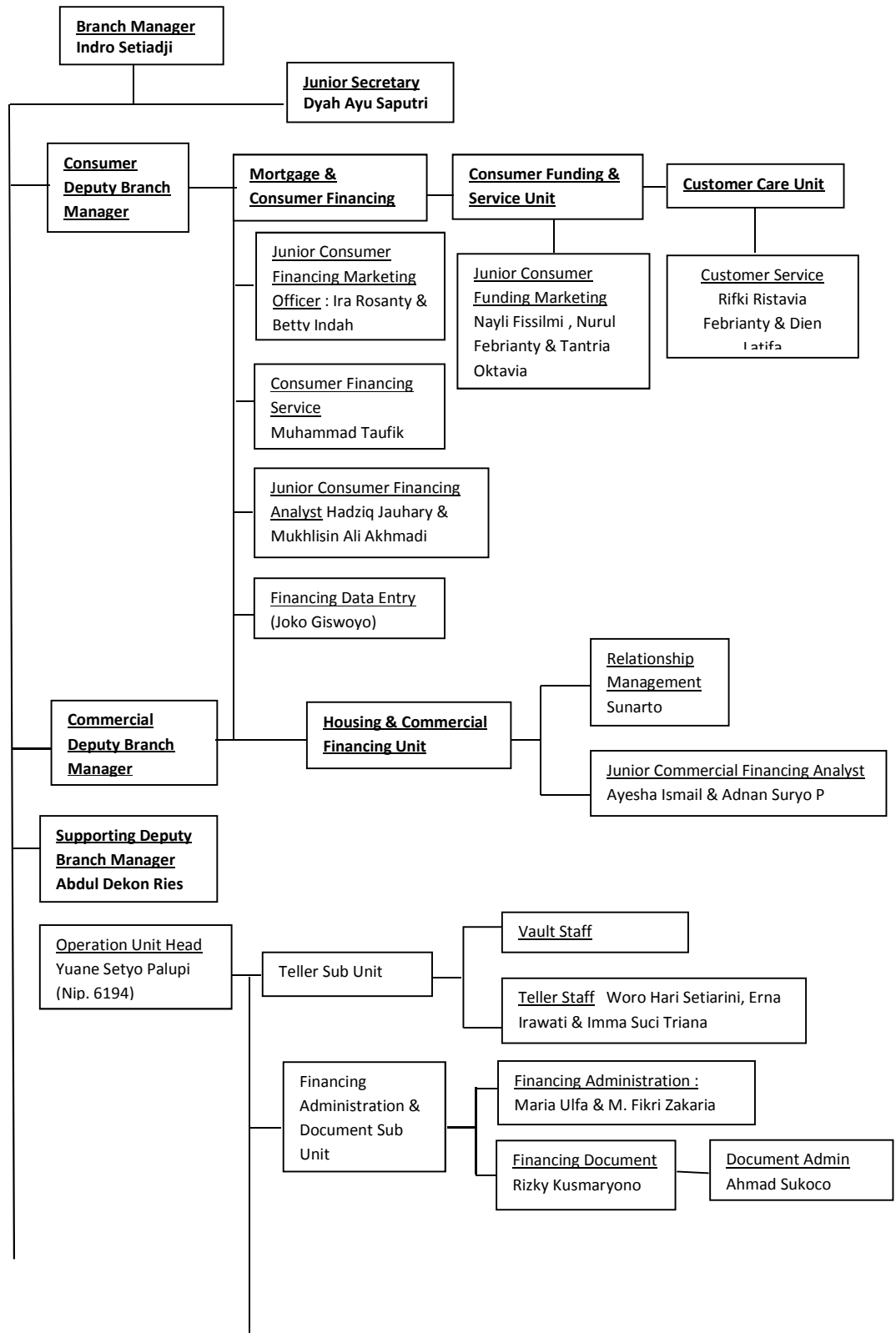
##### **4.1.3.2.2 Produk Tabungan**

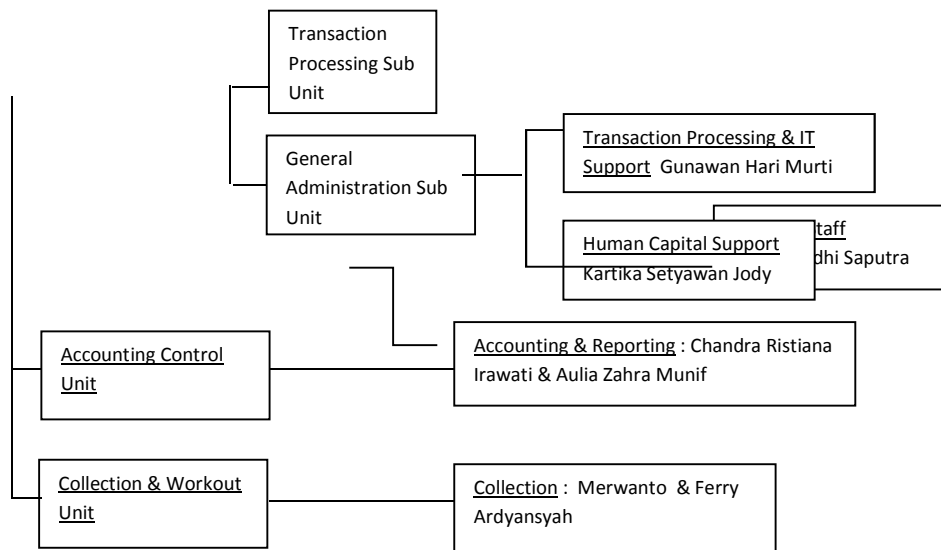
Terdapat tiga jenis tabungan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tabungan BTN iB merupakan produk tabungan dengan akad titipan (wadiah), sebagai media penyimpanan dana untuk keperluan transaksi dan pembayaran rutin serta keperluan lainnya.
- b. Tabungan Investa BTN iB adalah produk penyimpanan dana berupa tabungan dengan akad mudharabah , yang ditujukan untuk keperluan investasi, dan bersifat fleksibel dalam jangka waktu penyimpanan dan penarikannya.
- c. Tabungan Baitullah BTN iB yaitu produk tabungan haji BTN Syariah, sebagai sarana penyimpanan dana untuk Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH) calon jemaah haji.

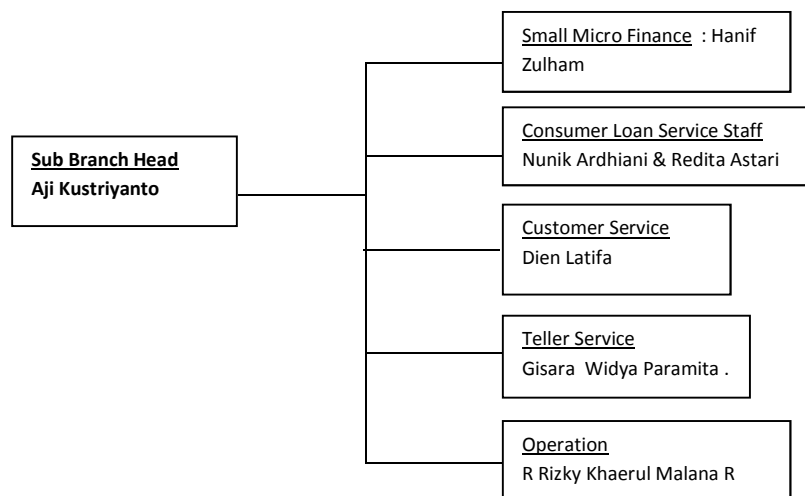
#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

##### **Struktur Organisasi Kantor Cabang Bank BTN Syariah Semarang**





**Struktur Organisasi Kantor Cabang Pembantu Bank BTN Syariah Semarang**



## **4.2 Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara pada karyawan BTN Syariah dan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Semarang. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 25 April 2014 sampai dengan 10 April 2014 di kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yaitu merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS Versi 16.0 sampel dapat dipenuhi.

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai responden yang diambil dari karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang sebagai berikut:

#### **a. Usia**

Adapun data mengenai jenis usia karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang adalah sebagai berikut:

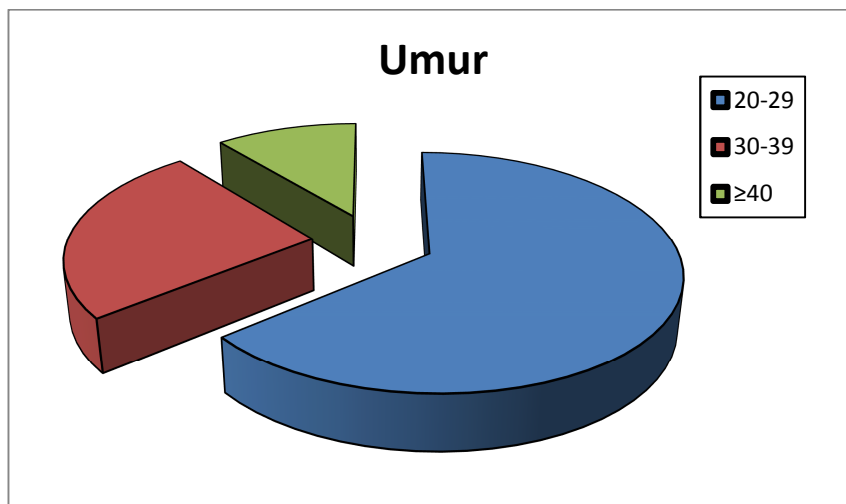
Tabel 4.1 Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	27	73.0	73.0	73.0
	30-39	5	13.5	13.5	86.5
	≥40	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 ini memperlihatkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang mayoritas berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang, sedangkan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 5 orang dan yang berusia  $\geq 40$  tahun sebanyak 5 orang. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar umur responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2 Usia Responden



*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

b. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

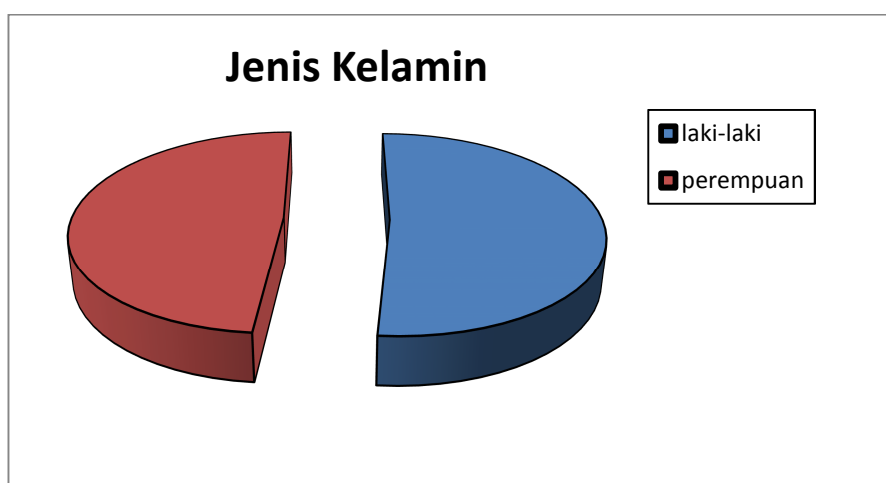
Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	19	51.4	51.4	51.4
perempuan	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*



Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 19 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang hampir seimbang antara responden perempuan dan laki-laki.

Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden



*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

c. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma	4	10.8	10.8	10.8
	diploma	8	21.6	21.6	32.4
	Sarjana	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan sarjana. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang, berpendidikan diploma sebanyak 8 orang, berpendidikan SMA sebanyak 4 orang. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan terakhir responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

#### d. Jabatan

Adapun data mengenai jabatan masing-masing karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Branch Manager	1	2.7	2.7	2.7
	Relationship Manager	1	2.7	2.7	5.4
	DBM Commercial	1	2.7	2.7	8.1
	DBM Supporting	1	2.7	2.7	10.8
	Sub Branch Head	1	2.7	2.7	13.5
	Operation Unit Head	1	2.7	2.7	16.2

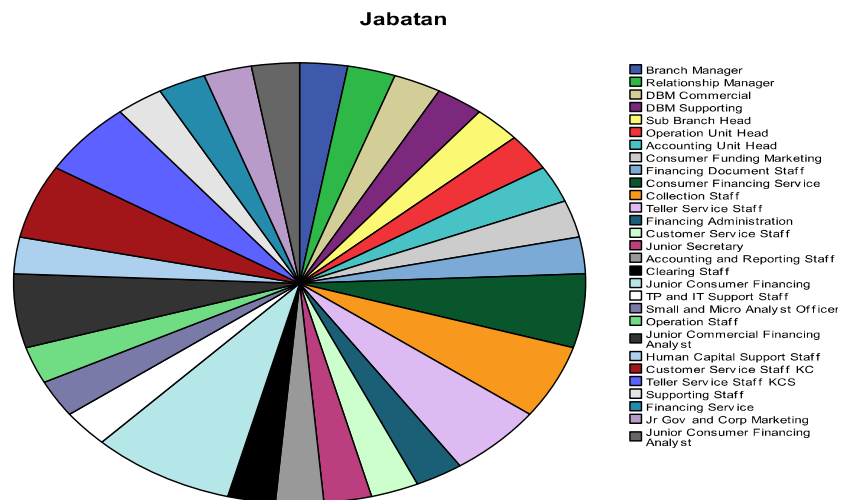
Accounting Unit Head	1	2.7	2.7	18.9
Consumer Funding Marketing	1	2.7	2.7	21.6
Financing Document Staff	1	2.7	2.7	24.3
Consumer Financing Service	2	5.4	5.4	29.7
Collection Staff	2	5.4	5.4	35.1
Teller Service Staff	2	5.4	5.4	40.5
Financing Administration	1	2.7	2.7	43.2
Customer Service Staff	1	2.7	2.7	45.9
Junior Secretary	1	2.7	2.7	48.6
Accounting and Reporting Staff	1	2.7	2.7	51.4
Clearing Staff	1	2.7	2.7	54.1
Junior Consumer Financing	3	8.1	8.1	62.2
TP and IT Support Staff	1	2.7	2.7	64.9
Small and Micro Analyst Officer	1	2.7	2.7	67.6
Operation Staff	1	2.7	2.7	70.3
Junior Commercial Financing Analyst	2	5.4	5.4	75.7
Human Capital Support Staff	1	2.7	2.7	78.4
Customer Service Staff KC	2	5.4	5.4	83.8
Teller Service Staff KCS	2	5.4	5.4	89.2
Supporting Staff	1	2.7	2.7	91.9
Financing Service	1	2.7	2.7	94.6
Jr Gov and Corp Marketing	1	2.7	2.7	97.3
Junior Consumer Financing Analyst	1	2.7	2.7	100
Total	37	100	100	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui tentang jabatan responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara

(Persero) Kantor Cabang Syariah Semarang yang diambil sebagai responden, 1 orang menjabat sebagai Branch Manager, 1 orang menjabat Relationship Manager, 1 orang sebagai DBM Commercial, 1 orang menjabat DBM Supporting, 1 orang sebagai Sub Branch Head, menjabat sebagai Operating Unit Head 1 orang, Accounting Unit Head 1 orang, 1 orang Consumer Funding Marketing, 1 orang menjabat sebagai Financing Document Staff, 2 orang menjabat sebagai Consumer Financing Service, sebanyak 2 orang menjabat Collection Staff, dan 2 orang sebagai Teller Service Staff, 1 orang Financing Administration, 1 orang Customer service Staff, 1 orang Junior Secretary, dan yang menjabat sebagai Accounting and Reporting Staff 1 orang, 1 orang sebagai Clearing Staff, sebanyak 3 orang menjabat Junior Consumer Financing, 1 orang TP dan IT Support Staff, 1 orang menjabat sebagai Small and Micro Analyst Officer, sebagai Operation Staff 1 orang, Junior Commercial Financing Analyst 1 orang, Human Capital Support Staff 1 orang, dan 2 orang menjabat Customer Service Staff KC, 2 orang sebagai Teller Service Staff KCS, 1 orang menjabat Supporting Staff, 1 orang Financing Service, 1 orang sebagai Junior Gov and Corp Marketing dan 1 orang menjabat sebagai Junior Consumer Financing Analyst.

Gambar 4.5 Jabatan Responden



*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

#### 4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaji, insentif dan penghargaan sebagai variabel bebas (*independen*) dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Gaji (X1)	Pertanyaan 1	11	30	17	46	8	22	1	3	0	0
	Pertanyaan 2	12	32	19	52	6	16	0	0	0	0
	Pertanyaan 3	16	43	18	49	3	8	0	0	0	0
	Pertanyaan 4	15	40	18	49	4	11	0	0	0	0
	Pertanyaan 5	10	27	15	40	9	24	3	8	0	0
	Pertanyaan 6	7	19	20	54	8	22	2	5	0	0
Insentif (X2)	Pertanyaan 7	13	35	19	51	5	14	0	0	0	0
	Pertanyaan 8	21	57	15	40	1	3	0	0	0	0
	Pertanyaan 9	7	19	24	65	6	16	0	0	0	0
	Pertanyaan 10	14	38	17	46	6	16	0	0	0	0
	Pertanyaan 11	13	35	17	46	6	16	1	3	0	0
	Pertanyaan 12	12	32	21	57	4	11	0	0	0	0
Penghargaan (X3)	Pertanyaan 13	5	13	25	68	7	19	0	0	0	0
	Pertanyaan 14	12	32	16	43	8	22	1	3	0	0
	Pertanyaan 15	9	24	22	60	6	16	0	0	0	0
	Pertanyaan 16	13	35	21	57	3	8	0	0	0	0
	Pertanyaan 17	16	43	19	51	2	6	0	0	0	0
	Pertanyaan 18	11	30	17	46	7	19	2	5	0	0
	Pertanyaan 19	10	27	19	51	7	19	1	3	0	0
Loyalitas (Y)	Pertanyaan 20	9	24	19	52	9	24	0	0	0	0
	Pertanyaan 21	5	13.5	26	70	5	13.5	1	3	0	0
	Pertanyaan 22	6	16	23	62	8	22	0	0	0	0
	Pertanyaan 23	12	33	19	51	4	11	2	5	0	0
	Pertanyaan 24	11	30	21	57	5	13	0	0	0	0
	Pertanyaan 25	5	13	21	57	10	27	1	3	0	3
	Pertanyaan 26	8	22	19	41	10	27	0	0	0	0
Pertanyaan 27	7	19	20	54	9	24	1	3	0	0	
Pertanyaan 28	6	16	24	65	7	19	0	0	0	0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

#### 4.2.2.1 Gaji

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaji, pertanyaan 1, sebanyak responden 46% memilih jawaban setuju atas pernyataan yang menyatakan bahwa besarnya gaji karyawan sesuai dengan jabatan di perusahaan, sedangkan 30% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 22% netral dan 3% responden tidak setuju. Pada item pertanyaan 2, 52% responden menyatakan setuju atas pernyataan bahwa gaji karyawan sesuai dengan jenis pekerjaannya, 32% responden lebih memilih sangat setuju dan sebanyak 16% netral. Untuk pertanyaan 3, responden yang menjawab setuju sebanyak 49% dengan adanya tunjangan jabatan yang diterima karyawan, sangat setuju sebanyak 43%, sedangkan yang memilih netral 8%. Pada item pertanyaan 4, 49% responden menjawab setuju dengan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada keluarga karyawan, 40% responden memilih menjawab sangat setuju dan adapun yang memilih netral yaitu sebanyak 11% responden. Item pertanyaan 5, 40% responden setuju akan tunjangan makan untuk memacu semangat kerja, dan 27% responden menjawab sangat setuju, sedangkan 24% netral dan sebanyak 8% responden memilih tidak setuju. Item pertanyaan 6, 54% responden memilih setuju dengan adanya tunjangan transportasi, sebanyak



22% responden netral, 19% sangat setuju, dan 5% responden tidak setuju.

#### **4.2.2.2 Insentif**

Untuk variabel insentif, item pertanyaan 7, 51% responden menyatakan setuju atas bonus yang diberikan setiap akhir tahun untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sebanyak 35% responden menjawab sangat setuju, dan 14% menjawab netral atas pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 8, sebanyak 57% responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan bahwa komisi yang diberikan berdasarkan target kerja yang dicapai dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan 40% menjawab setuju sedangkan 3% responden lebih memilih netral terhadap pernyataan tersebut. Pada pertanyaan 9, responden yang menjawab setuju atas pernyataan perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya adalah sebanyak 65%, sebanyak 19% menjawab sangat setuju dan 16% responden memilih netral. Pertanyaan 10, 46% responden setuju terhadap keputusan perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan, sebanyak 38%

responden sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut dan 16% netral.

Item pertanyaan 11, 46% responden setuju terhadap pengakuan perusahaan atas prestasi kerja karyawan di PT. Syariah Kantor Cabang Semarang, 35% responden sangat setuju, dan 16% netral. Pada item pertanyaan 12, sebanyak 57% responden setuju, 32% sangat setuju, dan 11% responden netral, dengan keputusan melaksanakan rekreasi/kegiatan keakraban yang diadakan perusahaan secara berkala untuk para karyawannya. Pertanyaan 13, 68% responden setuju jika tercipta kerjasama yang baik antar rekan kerja sehingga suasana kerja lebih nyaman, 19% responden netral, dan 13% sangat setuju atas pernyataan tersebut.

#### **4.2.2.3 Penghargaan**

Pada variabel penghargaan, Item pertanyaan 14, 43% responden setuju dengan penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja, 32% responden sangat setuju, 22% memilih netral dan 3% responden menjawab tidak setuju. Pada item pertanyaan 15, 60% setuju dengan status yang diberikan PT. BTN Syariah Cabang Semarang kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya, 24% responden menjawab sangat setuju dan 16%

netral. Pertanyaan 16, 57% responden setuju dengan adanya program promosi jabatan di perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja, selanjutnya 35% sangat setuju, dan sebanyak 8% responden menyatakan netral. Pada item pertanyaan 17, 51% menyatakan setuju karyawan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya di PT. BTN Syariah Cabang Semarang agar target kerja dapat tercapai, 43% responden sangat setuju, dan 6% memilih netral terhadap pernyataan tersebut. Item pertanyaan 18, 46% responden setuju kepuasan terciptan ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 30% sangat setuju, 19% responden menjawab netral dan 5% tidak setuju.

Pertanyaan 19, 51% menyatakan setuju jika karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan berpengaruh dalam kegiatan pekerjaan sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, 27% menjawab sangat setuju dan 19% responden menyatakan netral, 3% tidak setuju atas pertanyaan tersebut. Item pertanyaan 20, 52% responden setuju dengan kesempatan yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, 24% menyatakan sangat setuju dan netral. Pada item pertanyaan 21, sebanyak 57% responden menyatakan setuju dengan peluang yang diberikan

PT. BTN Syariah Cabang Semarang untuk memaksimalkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, 27% responden memilih netral dan 16% menjawab setuju atas pernyataan tersebut.

#### **4.2.2.4 Loyalitas**

Untuk variabel loyalitas karyawan, item pertanyaan 22, 62% responden menyatakan setuju atas saya tidak ada rencana pindah kerja dari PT. BTN Syariah Cabang Semarang, 16% menjawab sangat setuju, dan 22% memilih netral dan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 23, sebanyak 68% setuju dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, 19% memilih netral, dan 13% responden menjawab sangat setuju. Pertanyaan 24, 60% responden setuju atas pernyataan karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak, dan 22% sangat setuju, 13% responden menyatakan netral, 5% memilih tidak setuju untuk pernyataan tersebut. Item pertanyaan 25, 38% responden menyatakan netral atas pernyataan karyawan tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak,

sebanyak 35% memilih setuju, 13% tidak setuju, 11% sangat setuju, 3% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pertanyaan 26, sebanyak 62% responden setuju atas karyawan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuannya selama bekerja di perusahaan, dan 22% menyatakan netral, 16% responden memilih sangat setuju atas pernyataan tersebut. Item pertanyaan 27, 51% responden setuju atas visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan adalah rasional dan bisa dicapai, 27% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 19% memilih netral, dan 3% menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 28, 68% responden setuju dengan pernyataan budaya kerja perusahaan harus dipraktekkan karyawan untuk mewujudkan kepuasan nasabah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan, dan 19% responden netral, 13% menyatakan sangat setuju.

#### **4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan

bantuan program SPSS. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah :

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-2$  , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan  $df = n-2$  , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid

Selain membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan uji t. kriteria pengukuran yang digunakan adalah:

- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  tidak dapat ditolak atau  $r$  memang berkorelasi positif atau indikator variabel adalah valid.
- Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $r$  berkorelasi negatif atau indikator variabel adalah tidak valid.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $37-2$  atau  $df$  35 dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,32, jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver.16.0 for windows. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	kesimpulan
Gaji (X1)	Pertanyaan 1	0,523	0,32	valid
	Pertanyaan 2	0,760	0,32	valid
	Pertanyaan 3	0,690	0,32	valid
	Pertanyaan 4	0,767	0,32	valid
	Pertanyaan 5	0,845	0,32	valid
	Pertanyaan 6	0,710	0,32	valid
Insentif (X2)	Pertanyaan 7	0,539	0,32	valid
	Pertanyaan 8	0,551	0,32	valid
	Pertanyaan 9	0,539	0,32	valid
	Pertanyaan 10	0,786	0,32	valid
	Pertanyaan 11	0,823	0,32	valid
	Pertanyaan 12	0,481	0,32	valid
	Pertanyaan 13	0,527	0,32	valid
Penghargaan (X3)	Pertanyaan 14	0,657	0,32	valid
	Pertanyaan 15	0,581	0,32	valid
	Pertanyaan 16	0,608	0,32	valid
	Pertanyaan 17	0,577	0,32	valid
	Pertanyaan 18	0,758	0,32	valid
	Pertanyaan 19	0,527	0,32	valid
	Pertanyaan 20	0,357	0,32	valid
	Pertanyaan 21	0,441	0,32	valid
	Pertanyaan 22	0,351	0,32	valid
Loyalitas (Y)	Pertanyaan 23	0,673	0,32	valid
	Pertanyaan 24	0,550	0,32	valid
	Pertanyaan 25	0,711	0,32	valid
	Pertanyaan 26	0,650	0,32	valid
	Pertanyaan 27	0,630	0,32	valid
	Pertanyaan 28	0,589	0,32	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,32) dan bernilai positif. Dengan

demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen gaji

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	6 Item pertanyaan	0,805	Reliabel
X2	7 Item pertanyaan	0,726	Reliabel
X3	8 Item pertanyaan	0,696	Reliabel
Y	6 Item pertanyaan	0,699	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . dengan demikian variabel independen mempengaruhi variabel dependen (gaji, insentif, penghargaan terhadap loyalitas karyawan) dapat dikatakan reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan uji asumsi klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.4.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).



Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.070	5.743		.012	.990		
	Gaji	.269	.123	.300	2.185	.036	.937	1.067
	Insentif	.324	.142	.314	2.282	.029	.929	1.077
	Penghargaan	.356	.121	.393	2.950	.006	.991	1.009

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Hasil perhitungan nilai Tolerance di atas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak korelasi antar variabel independen. Dan juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama tidak terdapat satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.2 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.366	2.303	2.020

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitas

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2014*

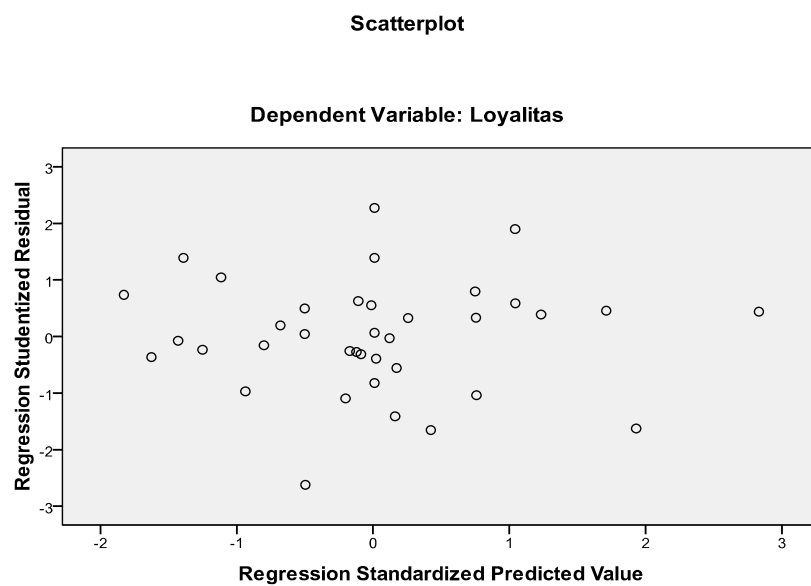
Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2.020. Sebagai pedoman umum Durbin-Watson berkisar 0 dan 4, jika nilai uji statistik Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residual atau eror dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi *autocorrelation*. Jadi berdasarkan nilai uji statistik *Durbin-Watson* dalam penelitian ini berada diatas satu dan dibawah tiga yaitu 2.020 sehingga tidak terjadi *autocorrelation*.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak

terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji statistik Heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2014*

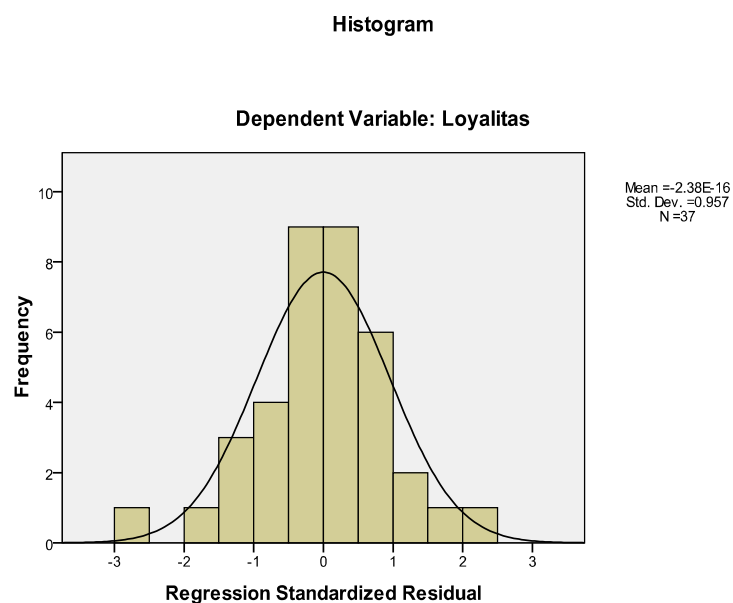
Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.4.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

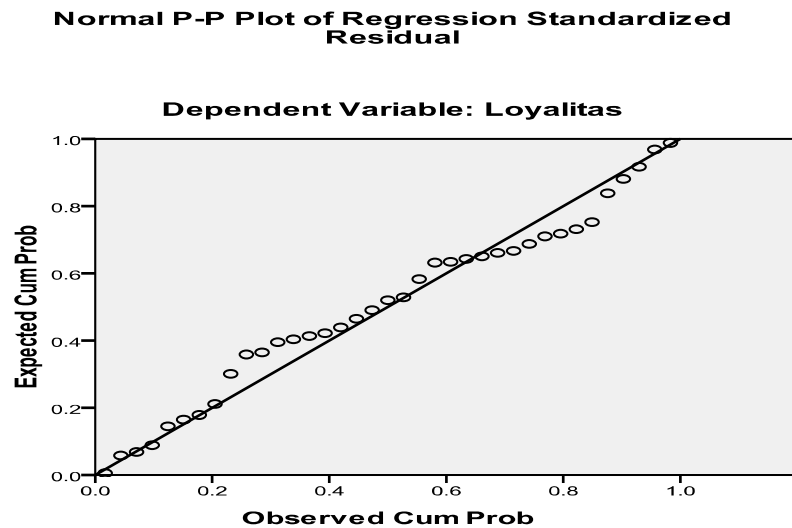
regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini, yaitu:

Gambar 4.7 Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Gambar 4.8 Grafik Normalitas P-P Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 4.10 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorov-smirov	0.619
Sig	0.838

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan pada grafik normal P-P Plot penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus), dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel, pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov*

signifikan pada  $0.838 > 0.05$ . Dengan demikian, data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 4.5 Analisis Data

### 4.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaji, insentif dan penghargaan) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah, Tbk Kantor Cabang Semarang).

Tabel 4.11 Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.366	2.303	2.020

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitas

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2014*

Hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi ( $R^2$ ) didapat sebesar 0,647 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 36,6%, sedang yang 63,4% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa

masih terdapat banyak variabel independen lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Untuk itu masih perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan pembahasan ini.

#### 4.5.2 Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *independent* yaitu gaji, insentif dan penghargaan terhadap variabel *dependent* yaitu loyalitas kerja karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 16.0 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.070	5.743		.012	.990		
	Gaji	.269	.123	.300	2.185	.036	.937	1.067
	Insentif	.324	.142	.314	2.282	.029	.929	1.077
	Penghargaan	.356	.121	.393	2.950	.006	.991	1.009

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: *Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,070 + 0,269X1 + 0,324X2 + 0,356X3$$

$$\text{Konstanta} = 0,070$$

Artinya jika gaji, insentif dan penghargaan = 0, maka loyalitas karyawan positif atau meningkat sebesar 0,070.

$$\text{Koefisien } X1 = 0,269$$

Artinya jika jumlah gaji ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,269.

$$\text{Koefisien } X2 = 0,324$$

Artinya apabila jumlah insentif ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,324.

$$\text{Koefisien } X3 = 0,356$$

Jika jumlah penghargaan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,356.

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaji (X1), insentif (X2), dan penghargaan (X3)



berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya apabila variabel independent naik maka variabel dependen juga meningkat. Jadi semakin naik tingkat gaji, insentif dan penghargaan maka semakin naik juga tingkat loyalitas karyawan dan sebaliknya.

#### 4.5.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.010	3	42.003	7.920	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.017	33	5.304		
	Total	301.027	36			

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitas

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2014*

Dari uji Anova atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 7.920 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa gaji, insentif dan

penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

#### 4.5.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 37 responden diperoleh hasil hipotesis yaitu sebagai berikut: “Variabel gaji, insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Semarang”.

Dikemukakan hipotesis :

$H_0: \beta = 0$  yang berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaji (X1), insentif (X2), penghargaan (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_a: \beta \neq 0$  yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaji (X1), insentif (X2) dan penghargaan (X3) terhadap loyalitas karyawan

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara t hitung dengan t tabel

. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel , maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis diatas tidak dapat diterima. Diketahui bahwa  $t$  tabel untuk  $df = 37 - 2 = 35$  dengan signifikansi 5% adalah 2,03. Sedangkan penghitungan  $t$  hitung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Signifikansi Parameter Individual

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.070	5.743		.012	.990		
Gaji	.269	.123	.300	2.185	.036	.937	1.067
Insentif	.324	.142	.314	2.282	.029	.929	1.077
Penghargaan	.356	.121	.393	2.950	.006	.991	1.009

a. Dependent Variable: Loyalitas

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung adalah 2,185 untuk variabel gaji; 2,282 untuk variabel insentif; dan 2,950 variabel penghargaan sedangkan nilai  $t$  tabel adalah 2,030 yang lebih kecil dibandingkan dengan  $t$  hitung. Artinya, Variabel gaji, insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang. Atau dengan kata lain  $H_1$  diterima.

#### 4.6 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 37 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh masing-masing variabel independen (gaji, insentif dan penghargaan) dan variabel dependen (loyalitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Semarang) dapat dijelaskan dibawah ini.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa gaji, insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang ( $P$  value  $< 0.05$ ). Gaji, insentif dan penghargaan merupakan faktor yang diperhitungkan untuk menciptakan loyalitas karyawan. Semakin tinggi gaji, insentif dan penghargaan akan semakin menunjukkan kelayakan karyawan terhadap PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti gaji, insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada variabel gaji, pertanyaan 1, sebanyak responden 46% memilih jawaban setuju atas pernyataan yang menyatakan bahwa besarnya gaji karyawan sesuai dengan jabatan di perusahaan, sedangkan 30% responden

menjawab sangat setuju, sebanyak 22% netral dan 3% responden tidak setuju. Pada item pertanyaan 2, 52% responden menyatakan setuju atas pernyataan bahwa gaji karyawan sesuai dengan jenis pekerjaannya, 32% responden lebih memilih sangat setuju dan sebanyak 16% netral. Untuk pertanyaan 3, responden yang menjawab setuju sebanyak 49% dengan adanya tunjangan jabatan yang diterima karyawan, sangat setuju sebanyak 43%, sedangkan yang memilih netral 8%. Pada item pertanyaan 4, 49% responden menjawab setuju dengan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada keluarga karyawan, 40% responden memilih menjawab sangat setuju dan adapun yang memilih netral yaitu sebanyak 11% responden. Item pertanyaan 5, 40% responden setuju akan tunjangan makan untuk memacu semangat kerja, dan 27% responden menjawab sangat setuju, sedangkan 24% netral dan sebanyak 8% responden memilih tidak setuju. Item pertanyaan 6, 54% responden memilih setuju dengan adanya tunjangan transportasi, sebanyak 22% responden netral, 19% sangat setuju, dan 5% responden tidak setuju.

Untuk variabel insentif, item pertanyaan 7, 51% responden menyatakan setuju atas bonus yang diberikan setiap akhir tahun untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sebanyak 35% responden menjawab sangat setuju, dan 14% menjawab netral atas pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 8, sebanyak 57% responden

memilih sangat setuju terhadap pernyataan bahwa komisi yang diberikan berdasarkan target kerja yang dicapai dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan 40% menjawab setuju sedangkan 3% responden lebih memilih netral terhadap pernyataan tersebut. Pada pertanyaan 9, responden yang menjawab setuju atas pernyataan perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya adalah sebanyak 65%, sebanyak 19% menjawab sangat setuju dan 16% responden memilih netral. Pertanyaan 10, 46% responden setuju terhadap keputusan perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan, sebanyak 38% responden sangat setuju terhadap pertanyaan tersebut dan 16% netral.

Item pertanyaan 11, 46% responden setuju terhadap pengakuan perusahaan atas prestasi kerja karyawan di PT. Syariah Kantor Cabang Semarang, 35% responden sangat setuju, dan 16% netral. Pada item pertanyaan 12, sebanyak 57% responden setuju, 32% sangat setuju, dan 11% responden netral, dengan keputusan melaksanakan rekreasi/kegiatan keakraban yang diadakan perusahaan secara berkala untuk para karyawannya. Pertanyaan 13, 68% responden setuju jika tercipta kerjasama yang baik antar rekan kerja sehingga suasana kerja lebih nyaman, 19% responden netral, dan 13% sangat setuju atas pernyataan tersebut.

Pada variabel penghargaan, Item pertanyaan 14, 43% responden setuju dengan penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan yang

telah mencapai masa kerja, 32% responden sangat setuju, 22% memilih netral dan 3% responden menjawab tidak setuju. Pada item pertanyaan 15, 60% setuju dengan status yang diberikan PT. BTN Syariah Cabang Semarang kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya, 24% responden menjawab sangat setuju dan 16% netral. Pertanyaan 16, 57% responden setuju dengan adanya program promosi jabatan di perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja, selanjutnya 35% sangat setuju, dan sebanyak 8% responden menyatakan netral. Pada item pertanyaan 17, 51% menyatakan setuju karyawan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya di PT. BTN Syariah Cabang Semarang agar target kerja dapat tercapai, 43% responden sangat setuju, dan 6% memilih netral terhadap pernyataan tersebut. Item pertanyaan 18, 46% responden setuju kepuasan terciptan ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 30% sangat setuju, 19% responden menjawab netral dan 5% tidak setuju.

Pertanyaan 19, 51% menyatakan setuju jika karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan berpengaruh dalam kegiatan pekerjaan sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, 27% menjawab sangat setuju dan 19% responden menyatakan netral, 3% tidak setuju atas pertanyaan tersebut. Item pertanyaan 20, 52% responden setuju dengan kesempatan yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, 24% menyatakan sangat setuju dan

netral. Pada item pertanyaan 21, sebanyak 57% responden menyatakan setuju dengan peluang yang diberikan PT. BTN Syariah Cabang Semarang untuk memaksimalkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, 27% responden memilih netral dan 16% menjawab setuju atas pernyataan tersebut.

Untuk variabel loyalitas karyawan, item pertanyaan 22, 62% responden menyatakan setuju atas saya tidak ada rencana pindah kerja dari PT. BTN Syariah Cabang Semarang, 16% menjawab sangat setuju, dan 22% memilih netral dan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 23, sebanyak 68% setuju dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, 19% memilih netral, dan 13% responden menjawab sangat setuju. Pertanyaan 24, 60% responden setuju atas pernyataan karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak, dan 22% sangat setuju, 13% responden menyatakan netral, 5% memilih tidak setuju untuk pernyataan tersebut. Item pertanyaan 25, 38% responden menyatakan netral atas pernyataan karyawan tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak, sebanyak 35% memilih setuju, 13% tidak setuju, 11% sangat setuju, 3% responden menyatakan sangat tidak setuju.



Pertanyaan 26, sebanyak 62% responden setuju atas karyawan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuannya selama bekerja di perusahaan, dan 22% menyatakan netral, 16% responden memilih sangat setuju atas pernyataan tersebut. Item pertanyaan 27, 51% responden setuju atas visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan adalah rasional dan bisa dicapai, 27% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 19% memilih netral, dan 3% menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 28, 68% responden setuju dengan pernyataan budaya kerja perusahaan harus dipraktekkan karyawan untuk mewujudkan kepuasan nasabah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan, dan 19% responden netral, 13% menyatakan sangat setuju.

Dari uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa pada variabel gaji, insentif dan penghargaan masing-masing item pertanyaan sebagian besar dijawab setuju. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaji, insentif dan penghargaan dengan loyalitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Semarang dengan ditunjukkan P value 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya gaji, insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian

terhadap 37 karyawan sebagai responden yang tercatat di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Kantor Cabang Semarang terbukti untuk menolak H<sub>0</sub> bahwa gaji, insentif dan penghargaan tidak mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Kantor Cabang Semarang. Dan menerima H<sub>1</sub> bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel gaji, insentif dan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Kantor Cabang Semarang.

Sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan oleh nilai P Value sebesar 0.000 pada tabel anova, dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. ini artinya variabel gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Kantor Cabang Semarang. Dan ini sekaligus menjawab bahwa hipotesa dua (H<sub>2</sub>) yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji, insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Kantor Cabang Semarang.