

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum PT.Bank Negara Indonesia Syari'ah, Tbk**

###### **4.1.1. 1. PT.BANK NEGARA INDONESIA Syari'ah, Tbk.**

Diawali dengan pembentukan Tim bank syari'ah di tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan ijin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit-unit syari'ah BNI. Setelah itu BNI Syari'ah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang syari'ah sebagai berikutnya: tepatnya pada tanggal 5 April 2000 BNI Syari'ah membuka 5 cabang sekaligus, di kota-kota potensial yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, Banjarmasin. Tahun 2001 BNI Syari'ah membuka 5 kantor cabang Syari'ah, yang difokuskan di kota Jakarta dua cabang, Bandung, Makasar, Padang.

Bank Negara Indonesia Syari'ah lahir karena adanya permintaan masyarakat terhadap perbankan syari'ah, untuk mewujudkan visinya menjadi "*universal banking*", BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syari'ah dengan konsep dual sistem banking yaitu layanan perbankan

umum dan syari'ah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syari'ah.

Pada awalnya pendirian BNI Syari'ah belum mendapat perhatian yang optimal dalam tatanan industri perbankan syari'ah di Indonesia tetapi juga karena adanya misi-misi religius dan penyelamatan umat yang ikut menjiwalkannya.<sup>1</sup>

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi Bank Negara Indonesia Syari'ah**

Visi:

1) Menjadi Bank Syari'ah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

Misi:

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syari'ah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

---

<sup>1</sup> Sumber: [http://www. Bank Negara Indonesia Syari'ah.co.id](http://www.BankNegaraIndonesiaSyari'ah.co.id), diakses tanggal 18 April 2012

- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.<sup>2</sup>

#### **4.1.1.3. Produk- Produk BNI Syari'ah, Tbk**

Produk dan jasa BNI Syari'ah dikelompokkan menjadi empat yaitu:

- *Consumer Banking*

1. Investasi

- a) Tabungan iB Prima Hasanah

Tabungan iB Prima Hasanah adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad mudharabah mutlaqah.

- b) TabunganKu iB

TabunganKu iB adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati. Setoran awalnya sangat ringan dan tidak dikenakan biaya administrasi bulanan.

---

<sup>2</sup> Sumber: [http://www. Bank Negara Indonesia Syari'ah.co.id](http://www.Bank Negara Indonesia Syari'ah.co.id), diakses tgl 8 April 2012

c) Tabungan iB Hasanah

Tabungan iB Hasanah adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad mudharabah mutlaqah

d) Tabungan iB Haji Hasanah

Tabungan iB Haji Hasanah dari BNI Syari'ah merupakan produk tabungan yang dikhususkan untuk memenuhi perjalanan ibadah Haji yang dikelola secara aman dan bersih sesuai syari'ah dengan akad mudharabah mutlaqah. Tabungan iB Haji Hasanah telah tergabung dalam layanan online SISKOHAT (Sistem Koordinasi Haji Terpadu) yang memungkinkan jama'ah haji memperoleh kepastian porsi dari Kementerian Agama pada saat jumlah tabungan telah memenuhi persyaratan.

e) Deposito iB Hasanah

Deposito iB Hasanah adalah simpanan berjangka menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah. Deposito iB Hasanah mengelola dana nasabah dengan cara disalurkan untuk pembiayaan usaha produktif maupun pembiayaan konsumtif yang halal dan bermanfaat untuk kemaslahatan umat.

f) iB Tapenas Hasanah

iB Tabungan Hasanah adalah tabungan perencanaan yang dikelola secara syari'ah dengan akad mudharabah mutlaqah. IB Tapenas Hasanah membantu nasabah untuk menyiapkan rencana masa depan nasabah melalui iB Tapenas Hasanah, seperti rencana liburan, pernikahan, umroh ataupun untuk buah hati nasabah.

2. Pembiayaan

a) Multiguna iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli barang kebutuhan konsumtif dengan agunan berupa barang yang di biayai (apabila bernilai material) dan atau *fixed asset* yang ditujukan untuk kalangan profesional dan pegawai aktif yang memiliki sumber pembayaran kembali dari penghasilan tetap dan tidak bertentangan dengan undang-undang/ hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan syari'ah islam Akad Multiguna iB Hasanah adalah murabahah

b) Griya iB Hasanah

Griya iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah

(termasuk ruko, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli rumah kavling serta rumah indent yang kebutuhannya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah. Akad iB Hasanah menggunakan murabahah

c) Pembiayaan THI iB Hasanah

Pembiayaan THI iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang ditujukan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan.

d) CCF iB Hasanah

CCF iB Hasanah adalah pembiayaan yang dijamin dengan cash, yaitu dijamin dalam simpanan berbentuk deposito, Giro dan Tabungan yang diterbitkan BNI Syari'ah. Akadnya adalah Murabahah Ijarah Multijasa.

e) Oto iB Hasanah

Oto iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini.

f) Multigunajasa iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kebutuhan masyarakat untuk kebutuhan jasa berupa dengan agunan berupa *fixed asset* atau kendaraan bermotor. Akad Multijasa iB Hasanah dengan adalah ijarah multijasa.

g) Gadai Emas iB Hasanah

Gadai Emas iB Hasanah atau disebut juga pembiayaan rahn merupakan penyerahan hak penguasaan secara fisik atas barang berharga berupa emas (lantakan dan atau perhiasan beserta aksesorisnya) dari nasabah kepada bank sebagai agunan atas pembiayaan yang diterima

h) iB Hasanah Card

iB Hasanah Card didefinisikan sebagai kartu yang berfungsi sebagai kartu kredit yang hubungan hukum antara para pihak berdasarkan prinsip syari'ah sebagaimana diatur dalam fatwa DSN No.54 /DSN-MUI/X/2006.

3. Layanan

Jenis layanan dalam consumer banking adalah bank notes.

- *Small bussines*

1. Investasi

a. Deposito iB Hasanah

Deposito iB Hasanah adalah simpanan berjangka dengan bagi hasil yang kompetitif, diperuntukkan bagi nasabah yang ingin memiliki investasiberjangka yang menguntungkan dan menenangkan.

b. Giro iB Hasanah

Giro iB Hasanah adalah giro wadiah yang disediakan untuk menunjang bisnis nasabah. Dapat diandalkan karena banyak memiliki banyak fasilitas dan keunggulan.

c. Tabungan iB Bisnis Hasanah

Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah produk turunan dari iB Hasanah yang ditujukan untuk nasabah yang aktif bertransaksi untuk bisnis atau wirausaha yang menginginkan mutasi rekening yang lebih detail dalam buku tabungan nasabah. Dikelola berdasarkan dengan prinsip syari'ah berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad *mudharabah mutlaqah*.

2. Pembiayaan

Pembiayaan Kerjasama Linkage Program iB Hasanah

Pembiayaan Kerjasama Linkage Program iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syari'ah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola *executing* kepada Lembaga Keuangan Syari'ah (LKS) (BMT, BPRS, KJKS) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro kecil dan menengah syari'ah).

a. Usaha Kecil iB Hasanah

Usaha Kecil iB Hasanah adalah pembiayaan syari'ah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip berdasarkan syari'ah.

b. Tunas Usaha iB Hasanah

Tunas Usaha iB Hasanah adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang feasibel namun belum bankabel dengan prinsip syari'ah dalam mendukung pelaksanaan instruksi presiden nomor 6 tahun 2007.

c. Pembiayaan Kerjasama Dealer iB Hasanah

Pola kerjasama pemasaran dealer dilatarbelakangi oleh adanya potensi pembiayaan kendaraan bermotor secara kolektif yang melibatkan *end user* dalam jumlah yang cukup banyak.

d. Pembiayaan Kerjasama Kopkar/Kopeg iB Hasanah

Pembiayaan Kerjasama Kopar/ Kopeg iB Hasanah adalah pembiayaan mudharabah produktif dimana BNI Syari'ah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola *executing* kepada Koperasi

Karyawan (kopkar) Koperasi Pegawai (kopeg) untuk disalurkan secara prinsip syari'ah ke *end user* atau pegawai.

e. Pembiayaan Valas iB Hasanah

Pembiayaan Valas iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

f. Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syari'ah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

3. Layanan

a. Bank Garansi

Bank Garansi adalah pelaksanaan pemberian jaminan dari bank atas permohonan nasabah untuk membayar sejumlah uang kepada pihak lain dengan persyaratan dan jangka waktu tertentu.

b. Kiriman Uang

Kiriman Uang adalah layanan perbankan yang disediakan untuk pengiriman uang ke anak, keluarga atau mitra bisnis nasabah.

c. Surat Keterangan Bank

Surat Keterangan Bank adalah pernyataan tertulis yang diberikan nasabah atau perusahaan untuk memenuhi suatu keperluan dan bersifat tidak mengikat, menjanjikan atau menjamin.

- *Corporate Banking*

1. Investasi

a. Giro iB Hasanah

Waktu menjadi hal yang sangat berharga dalam berbisnis. Setiap kesempatan harus direpon secara cepat agar keuntungan bias diperoleh. Untuk itu BNI Syari'ah menyediakan Giro iB Hasanah bagi perusahaan nasabah, sarana transaksi keuangan yang bisa diandalkan karena mempunyai banyak lah fasilitas dan keunggulan.

b. Deposito iB Hasanah

Adalah simpanan berjangka dengan bagi hasil yang kompetitif, diperuntukkan bagi perusahaan nasabah yang ingin memiliki investasi berjangka yang menguntungkan dan menenangkan.

## 2. Pembiayaan

### a. Pembiayaan Sindikasi iB Hasanah

Pembiayaan Sindikasi iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan dua atau lebih lembaga.

### b. Pembiayaan Onshore iB Hasanah

Pembiayaan Onshore iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing untuk membiayai usaha yang dikategorikan kegiatan ekspor (penghasil devisa).

### c. Pembiayaan Ekspor iB Hasanah

Pembiayaan Ekspor iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada eksportir (perusahaan ekspor).

### d. Usaha Besar iB Hasanah

Usaha Besar iB Hasanah adalah pembiayaan syari'ah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha pada segmentasi besar berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syari'ah.

e. Pembiayaan kerjasama iB Hasanah

Pembiayaan Kerjasama *Multifinance*iB Hasanah adalah penyaluran pembiayaan langsung dengan pola *executing*, kepada *multifinance* untuk usahanya dibidang perusahaan pembiayaan sesuai dengan prinsip syari'ah.

3. Layanan

a. Internet Banking Corporate

Internet Banking Corporate merupakan layanan perbankan 24 jam dengan menggunakan komputer dan jaringan internet yang memberikan kemudahan, kenyamanan dan keamanan bagi perusahaan nasabah untuk melakukan berbagai transaksi perbankan.

b. Cash Management

Cash Management adalah layanan perbankan dari BNI Syari'ah untuk perusahaan yang menginginkan pengelolaan aktivitas keuangan secara efisien dan efektif serta mengurangi eksposur terhadap risiko keuangan. Cash management lebih dari sekedar internet banking.

c. Transaksi Ekspor

Transaksi Ekspor adalah kegiatan perdagangan dengan cara mengeluarkan barang dari Wilayah Pabean suatu Negara dan memasukkan ke daerah

Pabean Negara lain dengan memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku dibidang eksportir.

d. Transaksi Impor

Transaksi Impor adalah kegiatan mendatangkan barang dari luar daerah pabean Indonesia untuk dimasukkan kedalam wilayah pabean Indonesia.

e. Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri

Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri (SKBDN) atau *letter of credit* (L/C) Dalam Negeri adalah setiap Janji Tertulis dari Bank (Bank pembuka) yang diterbitkan berdasarkan permintaan tertulis dari Pemohon (*applicant*) yang mengikat Bank Pembuka.

f. Transaksi Kiriman Untuk Luar Negeri

Kiriman Uang atau *remittance* atau *funds transfer* adalah pemindahan uang antar bank baik dalam valuta asing atau IDR yang dilaksanakan oleh bank untuk kepentingan sendiri atau atas perintah nasabah untuk pihak lai, baik bank atau non bank.

g. Traveller Chaque

Suatu surat yang berharga diterbitkan oleh lembaga keuangan atau suatu Bank yang berjanji bahwa penerbit akan membayar sebesar nominal yang tercantum dalam *chaque* tersebut.

#### h. Collections

Yang dimaksud di maksud dengan *collection* (incaso) yaitu penanganan oleh Bank atas dokumen-dokumen sesuai dengan instruksi yang diterima dari nasabah atau koresponden.

- Layanan 24 Jam

##### a. Internet Banking

*Internet Banking* merupakan layanan perbankan 24 jam. Dengan menggunakan komputer dan terkoneksi dengan jaringan internet, nasabah sudah dapat melakukan berbagai transaksi perbankan dengan mudah, nyaman dan aman.

##### b. ATM

ATM merupakan layanan perbankan 24 jam yang memungkinkan nasabah untuk melakukan berbagai transaksi perbankan tanpa harus datang ke kantor cabang.

##### c. Phone Banking

Phone Banking adalah layanan perbankan 24 jam lainnya dimana nasabah tidak harus beranjak dari tempat duduknya. Customer Representatif BNI Syari'ah akan membantu memberikan berbagai informasi serta melakukan transaksi untuk nasabah.

d. SMS Banking

SMS Banking adalah layanan perbankan 24 jam yang disediakan bagi nasabah yang mobilitasnya tinggi. Nasabah bisa melakukan transaksi perbankan melalui handpone, semudah melakukan SMS ke rekan atau mitra bisnis.

**4.1.1.4. Struktur Organisasi BNI Syari'ah Cabang Semarang.**

**Tabel. 4.1**

**Struktur Organisasi**

**BNI Syari'ah Cabang Semarang. Tbk**

Pimpinan Cabang: Rozaki Lubis

PBO	: Baroto
Penyelia Pemasaran/Pembiayaan	: Rahmat P
Pengelola	: Indah H
Pengelola	: Fika S
Pengelola (OJT)	: Tiara
Pengelola (OJT)	: Yeyen
Aspem	: Bagus
Aspem	: Nugraheni W
Penyelia Pemasaran Dana/SCO	:Purwadi
Ass Dana	: Untung Shofa
Ass Dana	: Shofa
Penyelia Collection/ Remedial	: Basuki

Ass Coll	: Nasirul
Ass Coll	: Lia (Outs)
KK Teaching Hospital	:Ulan H
Ass Teller	: Ratih
KCPS Unnisula	:Orizanti
Ass Teller	: Najmi
Ass Teller	:Dea
Ass RKJ	: Azizah
Aspem	: Linda S
Aspem	:Arinanda (outs)
Aspem	: Krisanadanita (outs)
KCPS Jepara	: Isni Sofiana
Ass Teller	: Ayu Ismaniar
Ass RKJ	: Nurin
Ass RKJ/ ADC	:Iddha Bayu
Aspem	: Hasan
KCPS Ungaran	: Nunuk Nugroho
Ass Teller	: Ami Santoso
Ass RKJ	: Rosita M
Ass ADC	: Adhitya Ardian
Aspem	: Adhitya Burhan

Pem Bidang Operasional	: (PBO)
Penyelia Proses	: Sriwijayanto
Ass Ver/App	: Aries M
Ass Ver/App	: Tri Agung
Penyelia pelayanan nasabah	: Budi Setiyoko
Ass Teller	: Nida
Ass Teller	: Annisa
Ass RKJ	: N Wulandari
Ass RKJ	: Irma
Penyelia Operasional	: Praditya
As Adm pby	: M.Afif
As Adm pby	: Satria
Ass DNK	: Adityas
Penyelia Keuangan dan Umum	: Bintang SA
Ass Umum	: Beta M.G
Ass Umum	: Ayu P
Satpam	: Wakhid. <sup>3</sup>

#### **4.1.2. Paparan Data Khusus**

##### **4.1.2.1. Karakteristik Responden**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai

---

<sup>3</sup>Buku Panduan Pemasaran Divisi KUM, Bandung, 2011

sampel yang diambil dari karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

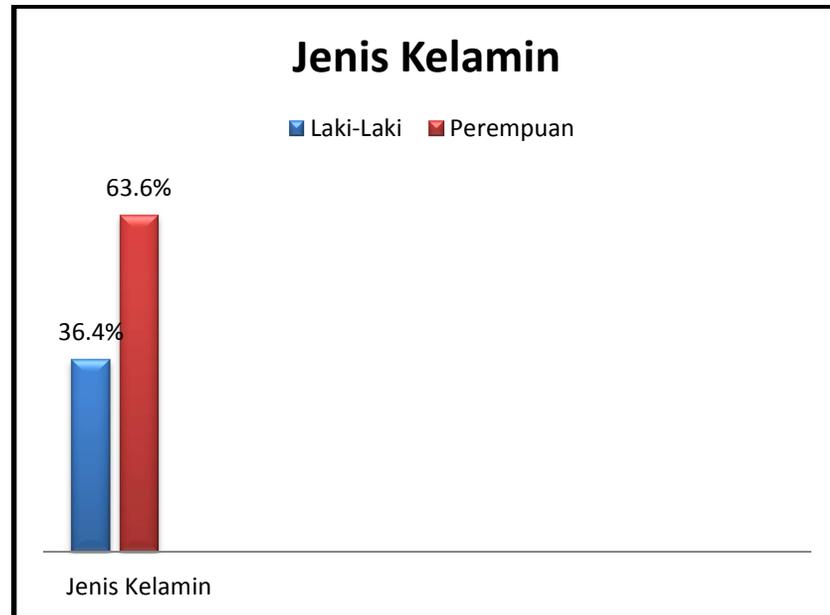
**Tabel 4.2**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	36.4	36.4	36.4
	Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah, 2013*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 35 orang, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah perempuan.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh :



**Gambar 4.1**

b. Usia Responden

Data usia responden karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

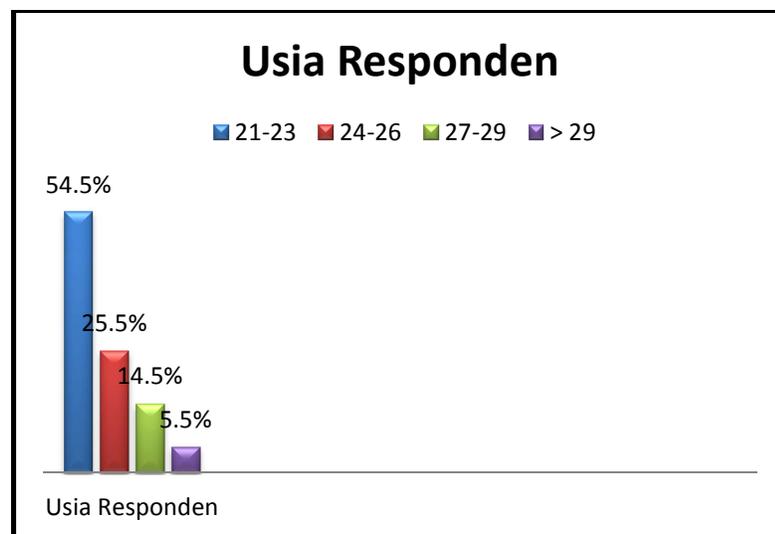
Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-23 tahun	30	54.5	54.5	54.5
	24-26 tahun	14	25.5	25.5	80.0
	27-29 tahun	8	14.5	14.5	94.5
	> 29 tahun	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah, 2013*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 ini memperlihatkan bahwa karyawan PT BNI Syari'ah Cabang

Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-23 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21-23 tahun yaitu sebanyak 30 orang, sedangkan yang berusia 24-26 tahun kebawah sebanyak 14 orang, yang berusia 27-29 tahun sebanyak 8 orang, yang berusia > 29 tahun sebanyak 3 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh :



**Gambar 4.2**

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

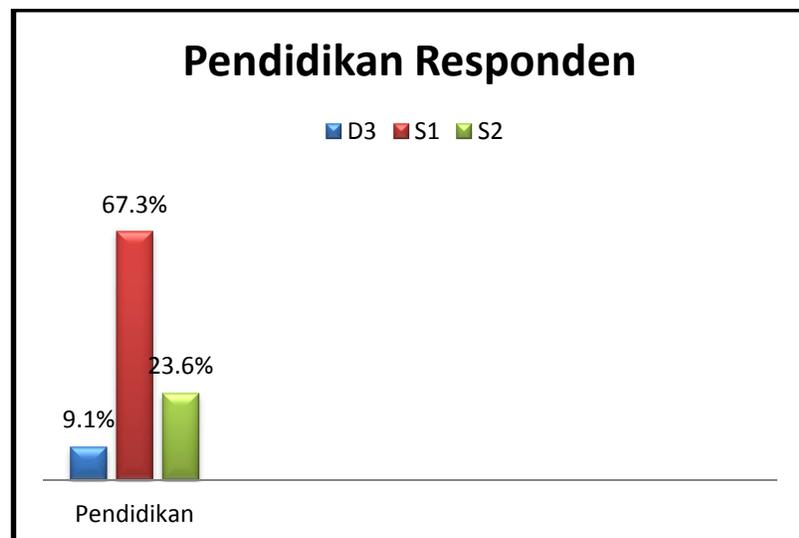
**Tabel 4.4**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	9.1	9.1	9.1
	S1	37	67.3	67.3	76.4
	S2	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan S1. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden berpendidikan D3 sebanyak 5 orang, sedangkan S1 sebanyak 37 orang, sedangkan S2 sebanyak 13 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.3**

d. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan atau jenis pekerjaan karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Semarang yang di jadikan sampel adalah sebagai berikut:

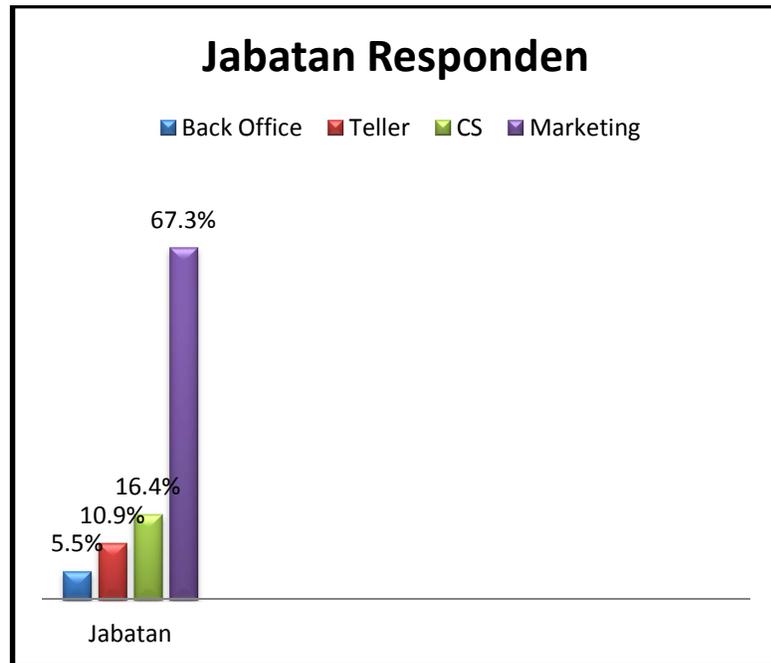
**Tabel 4.5**

		<b>Jabatan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Back Office	3	5.5	5.5	5.5
	Teller	6	10.9	10.9	16.4
	Customer Service	9	16.4	16.4	32.7
	Marketing	37	67.3	67.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah, 2013*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari jenis pekerjaan karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah marketing yaitu sebanyak 37 orang, sedangkan Back Office yaitu sebanyak 3 orang, Customer Service sebanyak 9orang dan Teller sebanyak 6 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pekerjaan responden yang dapat peneliti peroleh:



**Gambar 4.4**

#### 4.1.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan karyawan PT BNI Syari'ah Cabang Semarang. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari penghargaan (*rewards*) sebagai variabel bebas (Independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari

hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini

**Tabel 4.6**

**Hasil Skor Regresi**

Variabel	Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
<b>REWARDS (X)</b>	P1	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8
	P2	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
	P3	15	27.3	27	49	12	22	0	0	1	1.8
	P4	6	10.9	27	49	21	38	1	1.8	0	0
	P5	6	10.9	27	49	21	38	1	1.8	0	0
	P6	12	21.8	18	33	16	29	6	11	3	5.5
	P7	12	21.8	28	51	9	16	5	9.1	1	1.8
	P8	11	20	23	42	15	27	3	5.5	3	5.5
	P9	13	23.6	32	58	8	15	1	1.8	1	1.8
	P10	26	47.3	23	42	5	9.1	0	0	1	1.8
	P11	18	32.7	25	45	11	20	0	0	1	1.8
	P12	4	7.27	22	40	26	47	3	5.5	0	0
	P13	24	43.6	22	40	6	11	2	3.6	1	1.8
	P14	24	43.6	22	40	8	15	0	0	1	1.8
	P15	17	30.9	29	53	9	16	0	0	0	0
	P16	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0
	P17	24	43.6	18	33	12	22	1	1.8	0	0
	P18	19	34.5	25	45	10	18	0	0	1	1.8
	P19	8	14.5	29	53	17	31	0	0	1	1.8
	P20	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8
	P21	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
	P22	15	27.3	27	49	12	22	0	0	1	1.8
	P23	6	10.9	27	49	21	38	0	0	1	1.8
	P24	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	P25	24	43.6	22	40	6	11	2	3.6	1	1.8
	P26	24	43.6	22	40	8	15	0	0	1	1.8
	P27	17	30.9	29	53	9	16	0	0	0	0
	P28	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0
	P29	24	43.6	18	33	12	22	1	1.8	0	0

P30	19	34.5	25	45	10	18	0	0	1	1.8
P31	8	14.5	29	53	17	31	0	0	1	1.8
P32	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8
P33	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
P34	16	29.1	26	47	12	22	1	1.8	0	0

*Sumber : Data diolah, 2013*

a. Rewards

1. Kenaikan gaji saya dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju.
2. Saya merasa bahwa gaji saya merupakan cerminan yang baik atas kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju.
3. Saya sangat memahami bagaimana peningkatan gaji ditetapkan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 49% menyatakan setuju.
4. Banyaknya bonus terakhir saya cukup mencerminkan kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 49% menyatakan setuju.
5. Cara penetapan atau penentuan terhadap gaji saya dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 49% menyatakan setuju.

6. Gaji yang saya peroleh sangat kompetitif, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 33% menyatakan setuju.
7. Prospek bonus yang sedikit mempengaruhi sikap saya terhadap kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 51% menyatakan setuju
8. Saya merasa puas dengan program tunjangan yang fleksibel, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 20% sedangkan 42% menyatakan setuju
9. Seluruh gaji dan paket tunjangan saya sangat kompetitif (mis Gaji Pokok, pensiun, liburan), responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 23,6% sedangkan 58% menyatakan setuju
10. Mereka yang memiliki kinerja bagus dipromosikan terlebih dahulu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 47,3% sedangkan 42% menyatakan setuju
11. Promosi dan transfer dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 32,7% sedangkan 45% menyatakan setuju
12. Saya selalu tidak ketinggalan informasi mengenai apa yang dipersyaratkan bagi saya untuk meningkatkan kinerja saya,

responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 7,27% sedangkan 40% menyatakan setuju

13. Hak saya menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

14. Pandangan perseorangan cukup dihargai, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

15. Strategi usaha atau bisnis ditentukan oleh para individu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 30,9% sedangkan 53% menyatakan setuju

16. Saya menyukai pekerjaan saya apapun jenis pekerjaan yang saya lakukan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju

17. Manager saya memberi teguran kepada saya apabila saya tidak melakukan kinerja dengan baik, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 33% menyatakan setuju

18. Manager saya memberi pujian pada saya apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 34,5% sedangkan 45% menyatakan setuju

19. Ukuran yang digunakan untuk memantau kinerja saya adalah paling tepat untuk pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 14,5% sedangkan 53% menyatakan setuju
20. Saya sungguh merasa sangat jelas mengenai hasil akhir yang diharapkan dari saya pada pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju
21. Hasil kinerja yang diharapkan dari saya ditetapkan secara realistis, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju
22. Saya sangat paham atas sikap-sikap yang diharapkan untuk diterapkan didalam pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 49% menyatakan setuju
23. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang arah karir potensial didalam perusahaan ini, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 49% menyatakan setuju
24. Saya memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan yang tidak dipergunakan didalam pekerjaan saya sekarang ini,

responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju

a. Kinerja Karyawan

25. Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

26. Karyawan selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaannya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

27. Karyawan mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 30,9% sedangkan 53% menyatakan setuju

28. Pekerjaan saya selalu selesaikan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju

29. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 33% menyatakan setuju

30. Target kerja saya selalu terpenuhi, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 34,5% sedangkan 45% menyatakan setuju

31. Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 14,5% sedangkan 53% menyatakan setuju
32. Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju
33. Terjadinya hubungan antara karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bagus, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju
34. Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik setiap pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 29,1% sedangkan 47% menyatakan setuju

#### **4.1.2.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel  $k$  adalah konstruk.

Untuk mengetahui soal valid dan tidak valid dapat dilihat nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan tabel correlation

produk moment untuk dk (Derajat Kebebasan) =  $n-2 = 55-2 = 53$  untuk  $\alpha = 0,05$  (5%) uji satu arah adalah 0,224. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.7

### Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
<b>REWARDS (X)</b>	P1	.739	0.224	VALID
	P2	.792	0.224	VALID
	P3	.418	0.224	VALID
	P4	.707	0.224	VALID
	P5	.494	0.224	VALID
	P6	.619	0.224	VALID
	P7	.653	0.224	VALID
	P8	.736	0.224	VALID
	P9	.542	0.224	VALID
	P10	.585	0.224	VALID
	P11	.586	0.224	VALID
	P12	.381	0.224	VALID
	P13	.585	0.224	VALID
	P14	.586	0.224	VALID
	P15	.577	0.224	VALID
	P16	.407	0.224	VALID
	P17	.635	0.224	VALID
	P18	.702	0.224	VALID
	P19	.661	0.224	VALID
	P20	.739	0.224	VALID
	P21	.792	0.224	VALID
	P22	.418	0.224	VALID
	P23	.707	0.224	VALID
	P24	.407	0.224	VALID

<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	P25	.585	0.224	VALID
	P26	.586	0.224	VALID
	P27	.577	0.224	VALID
	P28	.407	0.224	VALID
	P29	.635	0.224	VALID
	P30	.702	0.224	VALID
	P31	.661	0.224	VALID
	P32	.739	0.224	VALID
	P33	.792	0.224	VALID
	P34	.494	0.224	VALID

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk  $(df) = 55-2 = 53$  dan alpha 0,05, dengan uji satu sisi didapat r tabel sebesar 0,224 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel X dan Y adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen maka menggunakan SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8****Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Reliability Coefficient</b>	<b>Alpha</b>	<b>Ket.</b>
X	24 item	0,966	Reliabel
Y	10 item	0,966	Reliabel

*Sumber : Data diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah reliabel.

**4.1.2.4. Uji Asumsi Klasik**

Untuk menghindari segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian maka dilakukan pengujian tetapi dikarenakan pada penelitian ini merupakan uji satu arah maka hanya dilakukan uji normalitas. Dengan hasil sebagai berikut :

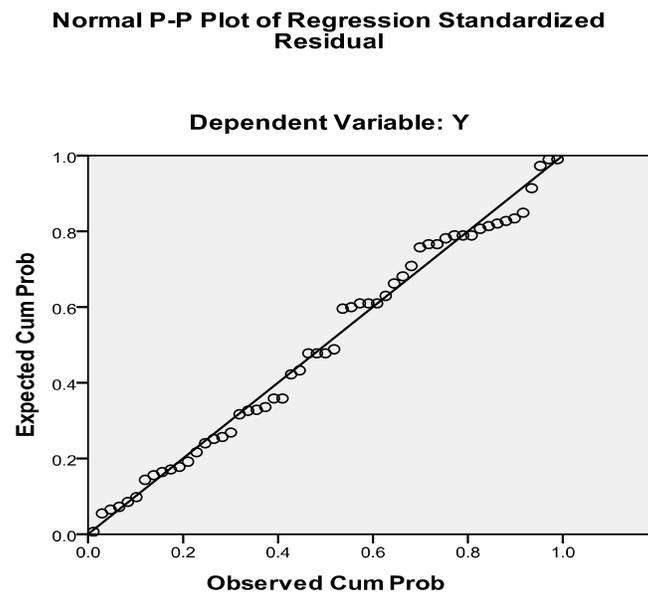
## a. Uji Normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

**Gambar 4.5**



*Sumber : Data diolah, 2013*

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen-nya atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.2.5. Analisis Data

##### A. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari 55 responden.

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X = 0,407$  dengan konstanta sebesar 1,937 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,937 + 0,407X$$

Dimana:

$Y$  = variabel terikat (kinerja karyawan)

$X$  = variabel bebas penghargaan ( *rewards* )

##### B. Uji t ( Uji Parsial )

Hasil uji t pada variabel penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.937	1.412		1.372	.176
X	.407	.015	.966	27.278	.000

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Penghitungan  $t$  hitung sebagaimana terlihat dalam tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel rewards (X) adalah 0,470. Dengan derajat kebebasan  $55-3 = 52$  dengan P value (Sig) = 0,00 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini merupakan bukti  $H_0$  di tolak sehingga  $H_1$  diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel Xmempunyai angka signifikan di bawah 0,05. maka variable penghargaan (*rewards*) (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

### C. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.10**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.932	1.325	1.910

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variabel: Y

*Sumber : Data diolah, 2013*

Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,934. Hal ini berarti 93,4% variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh penghargaan (*rewards*). Sedangkan sisanya ( $100\% - 93,4\% = 6,6\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.2.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis mendapat kesimpulan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Semarang. Hal itu dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan R square yang menunjukkan pengaruh variabel penghargaan (*reward*) sebesar 93,4%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Semarang.

Semakin baik penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan, menyebabkan tingginya kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Semarang. Karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya apabila perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan mengenai hasil kerjanya. Dalam hal ini seorang karyawan membutuhkan keluasan dalam kekuasaan, promosi, hadiah, status simbol, pengakuan, jabatan dan penghargaan sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena penghargaan merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk moneter maupun nonmoneter dari pengabdianya terhadap perusahaan. Penghargaan (*Reward*) ini dapat berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak

langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Reward berupa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat juga diartikan sebagai bayaran tetap diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang mendapatkan imbalan berupa gaji yang memuaskan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*.<sup>4</sup> Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka,

---

<sup>4</sup>Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2002, h. 43

karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Pemberian (*rewards*) atau gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* masing-masing karyawan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu:



Artinya: “Dan masing-masing derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Dari itu dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Dalam surat An-Nahl:97<sup>5</sup>, dijelaskan maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah gaji atau insentif. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh) maka ia akan mendapatkan

<sup>5</sup> AL-Qur'an, QS. An-Nahl, ayat : 97

balasan baik didunia(berupa gaji) maupun diakhirat (berupa pahala).