



BAB III

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hipotesa kerja yang menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Tingkat absensi terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA,Tbk KCP Ahmad.Yani Surabaya, maka dapat disusun rancangan pembuktian sebagai berikut:

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menguraikan secara deskriptif hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi dalam penelitian ini.

3.2 Deskripsi Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus.

Populasi adalah unit analisis. Ia merupakan semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau mengukur kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu tentang sekelompok obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Ahmad.Yani Surabaya yang jumlah keseluruhannya adalah 17 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang hendak diteliti. Berkaitan dengan sampel, Arikunto menyatakan bahwa: "Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila sebanyak kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih."

Karena dalam penelitian ini jumlah responden hanya 17 orang, maka yang digunakan adalah penelitian populasi.

3.3 Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.

3.3.1 Variabel Penelitian

Penulis meneliti 2 variabel yaitu variabel X dan Y, dimana variabel X adalah variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dan variabel Y adalah variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Variabel tersebut adalah:

1. Variabel X: X_1 = Kompensasi

X_2 = Promosi Jabatan

X_3 = Tingkat Absensi

2. Variabel Y: Kinerja





...
...
...

...

...
...
...
...
...
...
...

...
...

...
...

...
...
...
...

...
...

...
...

...
...

...
...

...
...

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel X

- Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Indikatornya : besarnya gaji dan tunjangan lain-lain.

- Promosi Jabatan adalah kenaikan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab, level, dan gaji yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Indikatornya: prestasi kerja, senioritas, disiplin dan loyalitas.

- Tingkat absensi adalah kehadiran karyawan untuk dalam rangka melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Indikatornya: kehadiran karyawan.

b. Variabel Y

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Indikatornya: - ketepatan dalam melaksanakan tugas

- kecermatan

- kerjasama dalam melaksanakan tugas



3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data kuantitatif : yaitu hasil penelitian yang dinyatakan dalam kumpulan angka-angka dari jawaban responden.

Data kualitatif: yaitu data-data yang menggunakan pendekatan teoritis, gambaran umum perusahaan, dan pemikiran secara logis (sejarah singkat perusahaan, produk, penganalisaan data jawaban kuesioner)

3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani, Surabaya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, digunakan teknik sebagai berikut;

1. Observasi lapangan

Observasi ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung operasi perusahaan, kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

2. Kuesioner



Kuesioner ini diberikan kepada karyawan yang menjadi responden dan hasilnya dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dikumpulkan, disortir, diedit, ditabulasi lalu dilakukan penghitungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

I. Uji Reliabilitas dan Validitas

- Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara:

- a. Repeated Measure atau pengukuran ulang
 - b. One shot atau pengukuran sekali saja. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967).
- Uji Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan



valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan uji signifikansi, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2. Uji Asumsi Klasik

Di dalam uji asumsi klasik terdapat empat metode pengujian yaitu:

- a. Uji Multikolonieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. (Ghozali, 2005:91) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent.

Untuk melihat multikolonieritas dapat diketahui melalui nilai tolerance dan lawannya serta variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

- b. Uji Autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2005:95)





Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson, dalam uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada *variable lag* (kesalahan) diantara variabel independen. Maka apabila:

- nilai $0 < d < d_L$, H_0 tidak ada autokorelasi positif, maka keputusan di tolak.
 - nilai $d_U < d < 3-d_L$, H_0 tidak ada autokorelasi positif atau negatif, maka keputusan tidak ditolak.
 - nilai $3-d_L < d < 3-d_U$, H_0 tidak ada autokorelasi negatif, maka keputusan di tolak.
 - nilai $d_L \leq d \leq d_U$, H_0 tidak ada autokorelasi positif, maka tidak ada keputusan.
 - nilai $3-d_U \leq d \leq 3-d_L$, H_0 tidak ada autokorelasi negatif, maka tidak ada keputusan.
- e. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105)

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai

prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka ada indikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- d. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil.(Ghozali, 2005:110)

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.





- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data yang menggunakan angka-angka dan untuk menganalisis digunakan analisis statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Prosedur pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

(Sudjana 1996:69)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Promosi Jabatan
X ₃	= Tingkat absensi
b ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
e	= variabel pengganggu

4. Analisis Koefisien Determinan

Untuk menunjukkan variasi variabel tidak bebas dalam hal ini adalah kinerja, yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas dalam hal ini





adalah kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi. R^2 berada diantara 0 dan 1 yang mempunyai arti yaitu bila $R^2=1$, artinya menunjukkan kompensasi, promosi jabatan dan tingkat absensi mampu menjelaskan kinerja sebesar 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat, bila $R^2=0$, artinya kompensasi, promosi jabatan dan tingkat absensi tidak mampu menjelaskan kinerja. Semakin tinggi nilai R^2 atau semakin mendekati 1, semakin baik model yang digunakan. Untuk mengetahui R^2 (koefisien determinasi) dengan rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \dots\dots\dots (\text{Sudjana 1990:101})$$

Dimana:

ESS (*explained sum of square*) = jumlah kuadrat regresi

TSS (*total sum of square*) = jumlah kuadrat total

Karakteristik utama R^2 adalah:

1. Tidak mempunyai nilai negatif
2. Nilai berkisar antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$

3.7 Uji Hipotesis

Prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis yang pertama adalah uji F, untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
2. H_i : adalah satu dari $\beta_i \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
3. Level of significant = 5%
4.
$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2)^2 / (n - k)} \dots\dots\dots (2)$$

(Sudjana 1996:108)

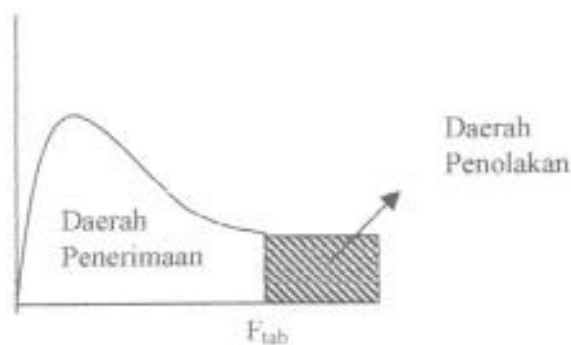
Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah parameter

n = Jumlah populasi

Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (uji F)



Sumber: Sudjana, 1996 *Metode Statistika*, Edisi ke-6, Penerbit Tarsito, Bandung, hal.229.

5. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variasi dari model regresi tersebut tidak dapat menerangkan variabel terikatnya.
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variasi dari model regresi dapat menerangkan variabel terikatnya.
- b. Uji hipotesis yang kedua adalah uji t, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
1. $H_0: \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y.
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y.
 2. Level of significant = 5%
 3. $T_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \dots \dots \dots (3)$

(Sudjana, 1996:111)

Keterangan:

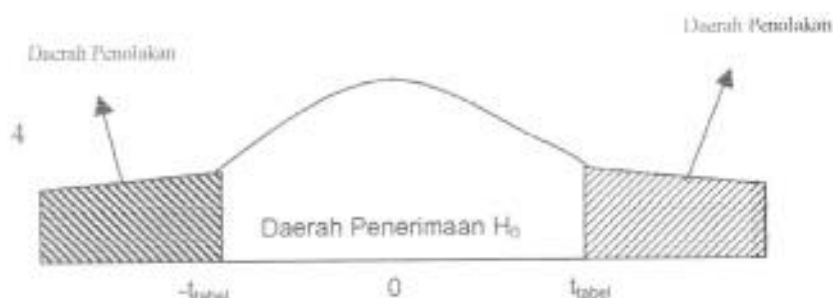
T_{hitung} = t hasil perhitungan

β_1 = koefisien regresi

Se = standart error (simpangan baku) untuk masing-masing koefisien regresi.



Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 (uji t)

Sumber: Sudjana, 1996, *Metode Statistika*, Edisi ke-6, Penerbit Tarsito, Bandung, hal.225.

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 dan H_1 ditolak yang berarti variasi dari model regresi tersebut tidak dapat menerangkan variabel terikatnya.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variasi dari model regresi dapat menerangkan variabel terikatnya.



kembali dari masyarakat. Keberhasilan ini tidak lepas dari strategi yang didasarkan pada sebuah pendekatan dengan 3 hal penekanan yaitu, pada penciptaan pertumbuhan perusahaan tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian perbankan, ketaatan pada peraturan yang berlaku, penggunaan teknologi yang optimal, penyediaan pelayanan yang berkualitas dan ketaatan pada prinsip-prinsip transparansi dan kesempatan yang sama bagi seluruh sumber daya manusia.

Pada tahun 2001 BCA memfokuskan pada persiapan komponen-komponen yang tepat untuk pengembangan infrastruktur bank, maka sejak tahun 2004 sampai dengan 2006 aktivitas BCA diarahkan untuk menyusun komponen-komponen yang tepat untuk meraih tingkat efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas bank yang lebih tinggi.

Sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 BCA melaksanakan rencana kerja dengan berbekal apa yang telah dicapai selama ini yaitu; BCA akan mempertahankan dan memperkuat posisinya sebagai *Payment Settlement Agent* atau PSA terkemuka di Indonesia, dengan memanfaatkan kekuatan utamanya dalam mengembangkan peran sebagai bank transaksi, dan lebih meningkatkan profitabilitas melalui upaya meningkatkan kegiatan-kegiatan pemberian kredit, yang juga bertujuan sebagai *financial intermediary*.

Untuk mendukung kegiatan sebagai bank transaksi dan menyediakan jasa-jasanya bagi nasabah, BCA mengembangkan dua kategori *delivery channel*. Saluran *brick* dan *mortar* terdiri dari kantor-kantor wilayah, cabang utama, dan cabang pembantu, dimana nasabah dilayani oleh teller. Sedangkan saluran perbankan yang virtual terdiri atas fasilitas berbasis teknologi dan swalayan



dimana nasabah dapat melakukan transaksi mereka tanpa bantuan teller, misalnya; ATM, internet banking dan mobile banking.

Kualitas pelayanan disetiap *bankinghall* terus disempurnakan dengan memperkenalkan kembali tata krama SMART bagi mereka yang berhadapan langsung dengan nasabah (*frontliner*). Penerapan SMART tersebut mempunyai program SMART REWARD, yang dimaksudkan untuk menyampaikan penghargaan bagi karyawan bank dan cabang-cabang terbaik untuk lebih meningkatkan layanan kepada nasabah.

4.1.2 Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani, Surabaya

Bank Central Asia Cabang Utama Rungkut terletak di Jalan Kendangsari Industri No. 2 Surabaya memiliki 150 karyawan yang terdapat pada 8 cabang pembantu, yaitu Taman Pondok Indah, Gunung Sari, Pondok Chandra, Rungkut Mapan, Rungkut Megah, Bhayangkara, Margorejo dan Ahmad Yani.

Bank Central Asia KCP. Ahmad Yani, Surabaya mulai beroperasi pada bulan Desember 1993, dan terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 203 Surabaya. KCP. Ahmad Yani memiliki 17 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut: 1 orang pemimpin, 2 orang kepala bagian, 2 orang Staff CSO, 4 orang Staff Teller, 1 orang Staff Kliring, 1 orang Staff Khasanah, 2 orang Security, 2 orang Cleaning Service, 1 orang Driver dan 1 orang bagian Ekspedisi.



4.1.3 Produk dan Layanan

Produk dan layanan PT. Bank Central Asia, Tbk pada KCP. Ahmad Yani Surabaya, sebagai berikut:

1. Pembukaan rekening, meliputi:

- a. Rekening Tahapan.

Simpanan nasabah kepada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut ketentuan atau syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan giro, cek atau yang lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu. Tabungannya berbentuk buku

- b. Rekening Tapres.

Simpanan nasabah kepada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut ketentuan atau syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan giro, cek atau yang lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu. Tabungannya berbentuk kartu, setiap bulannya menerima rekening koran.

- c. Rekening Giro

Simpanan nasabah kepada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, surat perintah pembayaran lainnya atau pemindah bukuan.

- d. Deposito Berjangka



Simpanan nasabah kepada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah dengan bank.

2. Layanan Transaksi, meliputi:

- a. Setoran dan Tarikan Tunai maupun Non Tunai / Pemindahbukuan.
- b. Kiriman Uang dalam mata uang rupiah maupun valuta asing yang ditujukan kepada pihak penerima yang berdomisili di dalam negeri maupun diluar negeri.
- c. Kliring dan Inkaso dalam negeri dan luar negeri.

Inkaso, yaitu jasa penagihan kepada nasabah atas warkat-warkat kliring yang dimilikinya termasuk warkat-warkat yang diterbitkan oleh bank yang berada diluar wilayah kliring bank yang memberikan jasa penagihan.

Kliring, yaitu cara penyelesaian utang piutang antara bank-bank peserta kliring dalam bentuk warkat atau surat-surat berharga di suatu wilayah kliring, dimana BI sebagai tempat pertemuan antara bank-bank peserta.

- d. Mesin ATM Tarik Tunai, yang berfungsi untuk menarik uang secara tunai
- e. Mesin ATM Non Tunai, yang berfungsi untuk melakukan transaksi-transaksi non tunai seperti transfer dan pembayaran tagihan.





berikut ini adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Masing-masing bagian tersebut mempunyai tugas yang berbeda-beda, tugas dari masing-masing itu adalah:

1. Pemimpin

- Menetapkan tujuan-tujuan, anggaran dan rencana kegiatan agar tercapai bagi setiap unit kerja di kantor cabang dan kantor cabang pembantu dibawah koordinasi cabang yang dipimpinnya.
- Bertanggung jawab untuk memperoleh keuntungan dan keberhasilan keuangan lainnya di kantor cabangnya.
- Memberikan persetujuan seluruh biaya-biaya yang dikeluarkan dalam batas wewenanganya.
- Menjamin kelancaran, efisiensi dan pelayanan yang baik kepada nasabah.
- Memantau, memeriksa ulang dan mengevaluasi keberhasilan (*performance*) kantor cabangnya.
- Menjamin pemenuhan seluruh kebijakan dan prosedur di kantor cabangnya.
- Bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah.

2. Kepala Bagian Operasional.

- Melakukan monitoring secara aktif dan melakukan koordinasi dalam hubungan internal dan eksternal dari unit kerjanya.
- Melakukan monitoring dan koordinasi seluruh jalannya kegiatan deposit, seperti; tabungan, kliring, giro.





- Melakukan monitoring dan koordinasi seluruh jalannya kegiatan yang dilakukan oleh Customer Service, seperti; pembukaan rekening baru, perubahan identitas nasabah.
- Mengawasi jalannya kegiatan KU (iriman uang) dan Inkaso dalam negeri.
- Bertanggung jawab kepada Wakil Pimpinan Sistem dan Dana.
- Berusaha meminimalkan pelanggaran-pelanggaran yang melibatkan karyawan.

3. Customer Service (CSO)

- Memberikan layanan kepada nasabah secara langsung, diantaranya; memberikan informasi tentang produk-produk BCA, pembukaan dan penutupan rekening.
- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Operasional.

4. Staff Kliring dan Khasanah

- Memberikan jasa layanan transaksi yang meliputi setoran kliring, inkaso, pemindahan dan KU (iriman uang).
- Memberikan jasa penukaran uang
- Mengatur transaksi keluar/masuknya uang ke pihak ketiga.
- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Operasional.

5. Kepala Bagian Teller

- Memonitor secara aktif dan melakukan pengarahannya langsung sesuai dengan wewenangnya atas seluruh jalannya transaksi yang ditangani





oleh teller, serta mengkoordinasikan kegiatan di *front office* yang berhubungan dengan *back office*.

- Bertanggung jawab atas kelancaran operasional dan layanan di counter.
- Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan seluruh transaksi yang ditangani oleh teller, baik dari sudut kepentingan bank maupun nasabah.
- Bertanggung jawab kepada Wakil Pimpinan Sistem dan Dana.

6. Staff Teller

- Memberikan jasa layanan transaksi baik yang bersifat tunai maupun non tunai kepada nasabah.
- Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan seluruh transaksi yang ditangani, baik dari sudut kepentingan bank maupun nasabah.
- Meningkatkan mutu atau kualitas layanan (sikap dan transaksi) kepada nasabah.
- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian (Kabag) Teller.

7. Security

- Bertanggung jawab menjaga keamanan dan kenyamanan di lingkungan kantor PT. BCA, Tbk.
- Bertanggung jawab kepada Pemimpin

8. Cleaning Service

- Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kantor PT. BCA, Tbk



- Bertanggung jawab kepada Pemimpin

9. Driver & Ekspedisi

- Membantu kelancaran pengiriman dokumen-dokumen kantor dan laporan harian ke Kantor Cabang Utama.
- Membantu kelancaran transportasi yang dibutuhkan dalam urusan perbankan.
- Bertanggung jawab kepada Pemimpin

4.1.5 Ukuran Kinerja Masing-Masing Bagian Dalam Struktur Organisasi

Masing-masing bagian dalam struktur organisasi mempunyai ukuran kinerja untuk dapat menentukan keberhasilannya dalam penilaian kerja, yaitu:

1. Pemimpin

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Berusaha untuk meningkatkan aset atau dana pihak ketiga dengan mencari nasabah potensial.

2. Kepala Bagian Operasional

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Berusaha meminimalkan pelanggaran atau kecurangan yang melibatkan karyawan.

3. Customer Service (CSO)





...yang akan diuraikan di bawah ini.

1. *Definisi*

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...yang akan diuraikan di bawah ini.

...

...

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Berusaha meminimalkan komplain / keluhan nasabah.

4. Staff Kliring dan Khasanah

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Memberikan pelayanan transaksi yang cepat dan tepat waktu.
- Meminimalkan kesalahan transaksi.

5. Kepala Bagian Teller.

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Menjaga atau meminimalkan tindak kecurangan yang melibatkan staff teller.

6. Staff Teller.

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Meningkatkan kecepatan dalam transaksi sehingga target 120 lembar transaksi per hari dapat tercapai.
- Sedapat mungkin mengurangi transaksi pembatalan.

7. Security

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.





- Meminimalkan tindak kejahatan yang terjadi di lingkungan kantor PT. BCA, Tbk

8. Cleaning Service

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Berusaha menjaga keindahan dan lesegaran ruangan kantor.

10. Driver dan Ekspedisi.

- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan.
- Meminimalkan terjadinya dokumen yang tertukar.

4.1.6 Faktor Keadilan Dalam Mempengaruhi Kinerja

Faktor keadilan dalam mempengaruhi kinerja dapat diindikasikan dari rasa aman dan minimnya protes dari karyawan atas kebijakan-kebijakan dari manajemen perusahaan. Dengan minimnya gejolak dalam perusahaan oleh karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Munculnya rasa keadilan diantara karyawan ini bisa berjalan dengan baik manakala perusahaan dapat bersikap tegas, dan memperlakukan karyawan tanpa memandang perbedaan latar belakang karyawan, sehingga siapapun yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi oleh perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahannya, selain itu perusahaan juga akan memberikan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.



Masalah keadilan biasanya terkait dengan persoalan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan perusahaan serta sanksi yang akan diberikan bila pekerja melakukan pelanggaran. Adapun hak dan kewajiban serta sanksi-sanksi adalah sebagai berikut:

4.1.6.1 Hak Pekerja

- a. Memperoleh upah/gaji sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Memperoleh upah/gaji lembur untuk kelebihan jam kerja dari waktu kerja yang telah ditetapkan.
- c. Memperoleh dan melaksanakan cuti.
- d. Memperoleh penggantian biaya kesehatan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.
- e. Menerima seluruh bentuk tunjangan sesuai yang telah ditetapkan.
- f. Mengemukakan pendapat, usul, saran yang baik demi membangun perbaikan kinerja khususnya dan kemajuan perusahaan pada umumnya.
- g. Memperoleh kesempatan untuk berkarya sesuai dengan ketrampilan dan kompetensi di dalam perusahaan.
- h. Mengadakan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- i. Pensiun sesuai ketentuan yang berlaku.



4.1.6.2 Hak Perusahaan

- a. Memberikan tugas dan pekerjaan yang layak kepada pekerja selama waktu kerja.
- b. Menugaskan pekerja untuk bekerja lembur/shift dengan memperhatikan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menempatkan pekerja di unit kerja manapun yang terdapat di perusahaan sesuai kemampuan dan kompetensi pekerja.
- d. Memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.
- e. Memutuskan hubungan kerja dengan memperhatikan kesepakatan yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Menetapkan anggaran dan sasaran kerja perusahaan.

4.1.6.3 Kewajiban Pekerja

- a. Mentaati hari kerja dan jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Memberikan keterangan yang benar mengenai data pribadi, keluarga maupun mengenai pekerjaan kepada perusahaan.
- c. Melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang layak yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab.
- d. Menjaga kerahasiaan perusahaan dan nasabah, yang didapat karena jabatannya maupun di dalam pergaulannya di lingkungan perusahaan.



- e. Mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi ataupun golongan.
- f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
- g. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dan harmonis.
- h. Memberikan pelayanan yang baik sesuai prinsip Sigap, Menarik, Antusias, Ramah dan Teliti (SMART) dan tidak mengadakan pungutan apapun dari nasabah diluar ketentuan perusahaan.
- i. Memelihara kebersihan di lingkungan perusahaan.
- j. Menjaga kesopanan dan kesusilaan serta norma pergaulan yang baik dalam lingkungan perusahaan.
- k. Berpenampilan baik, sopan dan rapi demi menjaga/memelihara citra/nama baik dalam lingkungan perusahaan.
- l. Senantiasa mempunyai rasa memiliki serta selalu mewujudkan sikap dedikasi dan loyalitas yang tinggi di dalam melaksanakan tugas perusahaan.

4.1.6.4 Kewajiban Perusahaan

- a. Memberikan upah/gaji, upah/gaji lembur dan tunjangan/bantuan sesuai kesepakatan dan aturan yang telah ditetapkan.
- b. Memenuhi/memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan kesepakatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Memperhatikan, memelihara keselamatan dan kesehatan kerja pekerja.





...
...
...

...

...
...
...

...

...
...
...

...
...
...

...
...
...

...

...

...
...
...

...

...
...
...

...

...
...
...

...
...
...

...

...

...
...
...

...

...
...
...

...

...
...
...

- d. Mentaati dan menjalankan aturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan.
- e. Menampung dan memperhatikan aspirasi pekerja.
- f. Mengikutsertakan pekerja dalam program asuransi kecelakaan diri.

4.1.7 Sanksi

Perusahaan berhak untuk mengenakan sanksi kepada Pekerja (kecuali Direksi dan Komisaris) jika:

- a. Pekerja melakukan pelanggaran Tata Tertib Kerja.
- b. Pekerja lalai melaksanakan kewajibannya.
- c. Pekerja melakukan pelanggaran dalam kegiatan perbankan.

Jenis sanksi yang dapat dikenakan oleh perusahaan kepada pekerja/pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Sanksi Pokok yang pembebanannya telah ditentukan pada pedoman sanksi berupa: Peringatan Lisan, Surat Teguran, Surat Peringatan, Demosi, Pemutusan Hubungan Kerja/PHK.
- b. Sanksi Tambahan yaitu: Pemindahan Jabatan (Rotasi), Penundaan kenaikan pangkat, Penundaan kenaikan upah/gaji, Pencabutan fasilitas-fasilitas yang melekat pada jabatan yang bersangkutan, Pelepasan jabatan, Sanksi lainnya.

Adapun masa berlakunya sanksi-sanksi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Surat Peringatan I (SP 1) : 3 (tiga) bulan
- b. Surat Peringatan II (SP 2) : 4 (empat) bulan





c. Surat Peringatan III (SP 3): 5 (lima) bulan

d. Demosi : 12 (dua belas) bulan

Apabila dalam masa berlakunya Sanksi Surat Peringatan III atau sanksi demosi, pekerja kembali melakukan pelanggaran/kesalahan maka perusahaan dapat mengenakan sanksi PHK.

4.1.8 Faktor Kesejahteraan Dalam Mempengaruhi Kinerja

Faktor kesejahteraan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya kesejahteraan yang memadai akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik karena tidak perlu lagi mencemaskan kebutuhan hidupnya. Yang dimaksud dengan kesejahteraan dalam konteks ini adalah tambahan pendapatan yang sah dan rutin bagi para pekerja selain upah/gaji bulannya, biasanya berupa tunjangan atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

4.1.8.1 Tunjangan

Dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya BCA memberikan 9 (sembilan) macam tunjangan yang dapat dinikmati oleh karyawan BCA, yaitu:

1. Tunjangan Hari Raya (THR); tunjangan ini diberikan kepada seluruh pekerja yang pembayarannya dilaksanakan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.
2. Tunjangan Akhir Tahun; diberikan kepada setiap pekerja sebesar 1 (satu) bulan upah/gaji yang pembayarannya selambat-lambatnya dilakukan pada tanggal 23 Desember.





3. Bantuan Pernikahan; diberikan kepada pekerja yang menikah untuk pertama kalinya. Bagi pekerja calon suami atau calon istri yang bekerja di dalam dan satu perusahaan, bantuan pernikahan diberikan kepada kedua pekerja tersebut.
4. Bantuan Kematian; diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia, perusahaan akan memberikan bantuan uang duka dan bantuan pemakaman kepada ahli warisnya yang sah.
5. Bantuan Bencana Alam; perusahaan akan memberikan bantuan bencana alam dan musibah seperti kebakaran, banjir, tanah longsor, gempa bumi dan bencana alam lainnya yang mengakibatkan kerusakan tempat tinggal pekerja termasuk harta benda yang berada di dalamnya, yang besaran/nilai bantuan tergantung pada berat ringannya kerusakan. Bantuan ini tidak dapat diberikan kepada pekerja apabila rumah tempat tinggal pekerja sedang dikontrakkan/disewakan.
6. Bantuan Natura; diberikan kepada pekerja dengan pangkat pramukarya dalam bentuk beras sebanyak 15 (lima belas) kg per pekerja setiap bulan, dan bagi pekerja dengan jabatan Teller dan Petugas Khasanah/Cash Vault diberikan minuman susu cair (setara dengan satu gelas) untuk 3 (tiga) kali dalam satu minggu.
7. Penggantian Biaya Perjalanan Dinas/Training; perusahaan akan menanggung biaya transportasi dan akomodasi serta memberikan penggantian biaya uang saku perjalanan dinas bagi pekerja yang



menjalankan tugas/training/seminar ke luar kota maupun ke luar negeri.

8. Bantuan pakaian dan sepatu; setiap tahun perusahaan memberikan pakaian seragam kepada pekerja yang karena tugasnya diwajibkan menggunakan pakaian seragam.
9. Tunjangan Lain-lain; diberikan kepada petugas Teller dan Khasanah/Cash Vault (termasuk Petugas Bank Notes) sebesar Rp.350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan. Pembayaran dilakukan secara proporsional berdasarkan kehadiran dan dibayarkan bersamaan dengan upah/gaji bulan berikutnya.

4.1.8.2 Jaminan dan Pinjaman

Para pekerja dan keluarga pekerja PT. BCA mendapatkan beberapa jaminan yaitu:

1. Jaminan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan kesehatan; yang terdiri dari jaminan kesehatan, rawat jalan, rawat inap dan pemeriksaan kesehatan lainnya.
2. Jaminan sosial dan hari tua, meliputi: Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Dana Pensiun. Perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan asuransi di bidang ketenaga kerjaan. Dana pensiun adalah dana dari pekerja dan perusahaan yang dikumpulkan oleh perusahaan dan selanjutnya disetorkan kepada rekening Dana Pensiun.



Perusahaan juga memberikan fasilitas pinjaman kepada pekerja dengan tujuan meningkatkan taraf hidup pekerja. Fasilitas pinjaman hanya diberikan kepada pekerja tetap dengan mengacu pada persyaratan sederhana berdasarkan prinsip-prinsip prudential banking dan kemampuan perusahaan. Ada beberapa macam pinjaman yang dapat digunakan oleh pekerja PT. BCA yaitu:

1. Pinjaman darurat. Yang termasuk pinjaman darurat adalah untuk keperluan:
 - a. Membiayai pendidikan formal pekerja dan anak sah pekerja.
 - b. Melahirkan anak keempat dan seterusnya.
 - c. Tambahan biaya berobat jalan pekerja.
 - d. Biaya selisih rumah sakit yang harus ditanggung pekerja.
 - e. Perawatan rumah sakit untuk keluarga langsung pekerja yang menjadi tanggungan pekerja.
 - f. Tambahan biaya pemakaman keluarga langsung pekerja.
 - g. Pemasangan PAM, pompa air, sumur bor, listrik, telepon dan septic tank.
 - h. Tambahan biaya pernikahan pekerja.
 - i. Biaya perbaikan/kontrak rumah yang ditempati pekerja.
 - j. Membiayai pendidikan non formal pekerja dan anak sah pekerja.
 - k. Membiayai pendidikan istri, saudara kandung pekerja.
2. Pinjaman Kendaraan Bermotor; diberikan kepada pekerja dengan masa kerja sekurang-kurangnya 2 tahun dengan penilaian kerja pada tahun



terakhir minimal C dan tidak sedang menjalani Surat Peringatan dan tidak sedang menjalani sanksi demosi.

3. Pinjaman Perumahan; diberikan kepada pekerja dengan masa kerja sekurang-kurangnya 3 tahun dan penilaian kerja pada tahun terakhir minimal C dan tidak sedang menjalani Surat Peringatan atau sanksi Demosi.

4.1.9 Sistem Pengupahan

Pembayaran upah/gaji dinyatakan dalam bentuk uang, dengan skala upah/gaji ditetapkan oleh perusahaan yang di dasarkan pada jenjang kepangkatan pekerja, pembayaran upah/ gaji dilakukan oleh perusahaan setiap tanggal 25 bulan berjalan. Jika tanggal 25 jatuh pada hari libur maka pembayarannya akan dilakukan pada hari kerja sebelumnya. Adapun skala upah/gaji berdasarkan jenjang kepangkatan periode 2006-2007 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Upah/gaji tahun 2006-2007
Dalam rupiah

Pangkat	Low	Middle	High
Pramukarya 2 (P2)	900,000	1,080,000	1,250,000
Pramukarya 1 (P1)	923,000	1,287,000	1,625,000
Junior 2 (J2)	1,102,000	1,626,000	2,149,000
Junior 1 (J1)	1,433,000	2,113,000	2,794,000
Senior 2 (S2)	1,863,000	2,747,000	3,632,000
Senior 1 (S1)	2,421,000	3,571,000	4,722,000
Supervisor (SPV)	3,113,000	4,903,000	6,693,000
Pro Manager (PM)	4,203,000	6,619,000	9,036,000
Assistant Manager (AM)	5,674,000	8,936,000	12,198,000

Sumber: Data Internal



4.1.10 Sistem Jenjang Kepangkatan

Penetapan jenjang kepangkatan yang berlaku saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Eselon Jabatan Struktural Dan Fungsional

Eselon	Pangkat	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional
S1	Senior General Manager (SGM) General Manager (GM) Chief Manager (CM)	Kepala Kantor Wilayah Kepala Divisi Kepala Satuan Kerja Kepala Center	Staf Ahli Direksi
S2	Chief Manager (CM) Senior Manager (SM) Manager (M)	Pemimpin KCU A Wakil Kepala Divisi Kepala Satuan Kerja	Senior Advisor
S3	Senior Manager (SM) Manager (M) Deputy Manager (DM)	Pemimpin KCU B Pemimpin KCU C Wakil pemimpin KCU A Kepala Biro	Advisor
S4	Manager (M) Deputy Manager (DM) Assistant Manager (AM)	Wakil Pemimpin KCU B Wakil Pemimpin KCU C Pemimpin KCP A Kepala Bidang KCU A Kepala Urusan	Senior Officer
S5	Deputy Manager (DM) Assistant Manager (AM) Pro Manager (PM)	Pemimpin KCP B Pemimpin KCP C Wakil Pemimpin KCP A Kepala Bidang KCU B Kepala Bidang KCU C Kepala Prioritas KCU A	Officer
S6	Assistant Manager (AM) Pro Manager (PM) Supervisor (SPV)	Wakil Pemimpin KCP B Kepala Bagian Head Teller Kepala Prioritas KCU B & C	Associate Officer
S7.a	Supervisor (SPV) Senior 1 (S1) Senior 2 (S2)	SWK Staf Senior	Assistant Officer
S7.b	Senior 1 (S1) Senior (S2) Junior 1 (J1)	Staf	
S7.c	Junior 1 (J1) Junior 2 (J2)	Staf Junior	
S8	Pramukarya 1 (P1) Pramukarya 2 (P2)	Pramukarya	

Sumber: Data Internal





Tabel 1
Kategori dan Subkategori dalam Penelitian

Kategori	Subkategori	Contoh	Referensi
Kategori 1	Subkategori 1.1	Contoh 1.1.1	Referensi 1.1.1
	Subkategori 1.2	Contoh 1.1.2	Referensi 1.1.2
	Subkategori 1.3	Contoh 1.1.3	Referensi 1.1.3
	Subkategori 1.4	Contoh 1.1.4	Referensi 1.1.4
Kategori 2	Subkategori 2.1	Contoh 2.1.1	Referensi 2.1.1
	Subkategori 2.2	Contoh 2.1.2	Referensi 2.1.2
	Subkategori 2.3	Contoh 2.1.3	Referensi 2.1.3
	Subkategori 2.4	Contoh 2.1.4	Referensi 2.1.4
Kategori 3	Subkategori 3.1	Contoh 3.1.1	Referensi 3.1.1
	Subkategori 3.2	Contoh 3.1.2	Referensi 3.1.2
	Subkategori 3.3	Contoh 3.1.3	Referensi 3.1.3
	Subkategori 3.4	Contoh 3.1.4	Referensi 3.1.4
Kategori 4	Subkategori 4.1	Contoh 4.1.1	Referensi 4.1.1
	Subkategori 4.2	Contoh 4.1.2	Referensi 4.1.2
	Subkategori 4.3	Contoh 4.1.3	Referensi 4.1.3
	Subkategori 4.4	Contoh 4.1.4	Referensi 4.1.4
Kategori 5	Subkategori 5.1	Contoh 5.1.1	Referensi 5.1.1
	Subkategori 5.2	Contoh 5.1.2	Referensi 5.1.2
	Subkategori 5.3	Contoh 5.1.3	Referensi 5.1.3
	Subkategori 5.4	Contoh 5.1.4	Referensi 5.1.4
Kategori 6	Subkategori 6.1	Contoh 6.1.1	Referensi 6.1.1
	Subkategori 6.2	Contoh 6.1.2	Referensi 6.1.2
	Subkategori 6.3	Contoh 6.1.3	Referensi 6.1.3
	Subkategori 6.4	Contoh 6.1.4	Referensi 6.1.4
Kategori 7	Subkategori 7.1	Contoh 7.1.1	Referensi 7.1.1
	Subkategori 7.2	Contoh 7.1.2	Referensi 7.1.2
	Subkategori 7.3	Contoh 7.1.3	Referensi 7.1.3
	Subkategori 7.4	Contoh 7.1.4	Referensi 7.1.4
Kategori 8	Subkategori 8.1	Contoh 8.1.1	Referensi 8.1.1
	Subkategori 8.2	Contoh 8.1.2	Referensi 8.1.2
	Subkategori 8.3	Contoh 8.1.3	Referensi 8.1.3
	Subkategori 8.4	Contoh 8.1.4	Referensi 8.1.4
Kategori 9	Subkategori 9.1	Contoh 9.1.1	Referensi 9.1.1
	Subkategori 9.2	Contoh 9.1.2	Referensi 9.1.2
	Subkategori 9.3	Contoh 9.1.3	Referensi 9.1.3
	Subkategori 9.4	Contoh 9.1.4	Referensi 9.1.4
Kategori 10	Subkategori 10.1	Contoh 10.1.1	Referensi 10.1.1
	Subkategori 10.2	Contoh 10.1.2	Referensi 10.1.2
	Subkategori 10.3	Contoh 10.1.3	Referensi 10.1.3
	Subkategori 10.4	Contoh 10.1.4	Referensi 10.1.4

4.2 Deskripsi Data

Pengumpulan data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden yang memenuhi target populasi, dalam hal ini karyawan PT. BCA, Tbk. KCP Ahmad.Yani, Surabaya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada pertengahan bulan Juni 2006.

Kuesioner yang disebarkan terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tentang kompensasi, promosi jabatan, tingkat absensi dan kinerja karyawan. Tiap bagian terdiri dari masing-masing empat pertanyaan.

4.2.1 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel Kompensasi (X_1) merupakan variabel bebas yang diukur dari kompensasi yang diterima karyawan PT. BCA,Tbk KCP Ahmad.Yani, Surabaya. Dari 5 skala interval yang ada, pengukuran nilai tertinggi berdasarkan pada interval angka 3. Dimana pada interval angka 3 ke atas menunjukkan nilai positif dan interval angka 3 ke bawah menunjukkan nilai negatif.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X_1)

Kompensasi (X_1)	Pernyataan			
	1	2	3	4
Total	69	65	64	69
Rata-rata	4.0588	3.8235	3.7647	4.0588

Sumber: data lampiran 2

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi variabel kompensasi (X_1) ada pada pernyataan 1 dan 4 sebesar 4,0588, dimana nilai





tersebut lebih besar dari interval angka 3, artinya gaji dan tunjangan kesehatan yang termasuk di dalam variabel kompensasi diterima cukup baik atau sesuai dengan tanggung jawab dan resiko yang di terima karyawan PT. BCA, Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya.

Dan untuk nilai rata-rata terendah dari variabel kompensasi (X_1) terdapat pada pernyataan 3 sebesar 3,7647. Nilai ini menunjukkan nilai lebih besar dari interval angka 3, sehingga dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

4.2.2 Tanggapan Responden Untuk Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Variabel Promosi Jabatan (X_2) merupakan variabel yang diukur dari sistem promosi jabatan yang ada di lingkungan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya.

Dari 5 skala interval yang ada, pengukuran nilai tertinggi berdasarkan pada interval angka 3. Dimana pada interval angka 3 ke atas menunjukkan nilai positif dan interval angka 3 ke bawah menunjukkan nilai negatif.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (X_2)

Promosi Jabatan (X_2)	Pernyataan			
	1	2	3	4
Total	66	61	65	71
Rata-rata	3.8824	3.5882	3.8235	4.1765

Sumber: data lampiran 2



Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi variabel Promosi Jabatan (X_2) ada pada pernyataan 4 sebesar 4,1765, dimana nilai tersebut lebih besar dari interval angka 3, artinya karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad, Yani, Surabaya cukup loyal terhadap perusahaan dengan masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Dan untuk nilai rata-rata terendah dari variabel promosi jabatan (X_2) terdapat pada pernyataan 2 sebesar 3,5882. Nilai ini menunjukkan nilai lebih besar dari interval angka 3, sehingga dapat dikatakan bahwa senioritas karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad Yani, Surabaya termasuk sebagai alat ukur yang digunakan dalam promosi jabatan.

4.2.3 Tanggapan Responden Untuk Variabel Tingkat Absensi (X_3)

Variabel Tingkat Absensi (X_3) merupakan variabel yang diukur dari tingkat absensi karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad Yani, Surabaya.

Dari 5 skala interval yang ada, pengukuran nilai tertinggi berdasarkan pada interval angka 3. Dimana pada interval angka 3 ke atas menunjukkan nilai positif dan interval angka 3 ke bawah menunjukkan nilai negatif.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi (X_3)

Tingkat Absensi (X_3)	Pernyataan			
	1	2	3	4
Total	62	70	63	63
Rata-rata	3.6471	4.1176	3.7059	3.7059

Sumber: data lampiran 2



Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi variabel tingkat absensi (X_3) ada pada pernyataan 2 sebesar 4,1176, dimana nilai tersebut lebih besar dari interval angka 3, artinya karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad, Yani, Surabaya rata-rata cukup disiplin dalam hal kedatangan di tempat kerja.

Dan untuk nilai rata-rata terendah dari variabel tingkat absensi (X_3) terdapat pada pernyataan 1 sebesar 3,6471. Nilai ini menunjukkan nilai lebih besar dari interval angka 3, sehingga dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya cukup kecil atau baik.

4.2.4 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang diukur dari prestasi kerja karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya.

Dari 5 skala interval yang ada, pengukuran nilai tertinggi berdasarkan pada interval angka 3. Dimana pada interval angka 3 ke atas menunjukkan nilai positif dan interval angka 3 ke bawah menunjukkan nilai negatif.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan			
	1	2	3	4
Total	64	62	72	67
Rata-rata	3.7647	3.6471	4.2353	3.9412

Sumber: data lampiran 2

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan (Y) ada pada pernyataan 3 sebesar 4.2353, dimana nilai tersebut



lebih besar dari interval angka 3, artinya karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad. Yani, Surabaya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sekantor dalam menyelesaikan kesulitan-kesulitan pekerjaan.

Dan untuk nilai rata-rata terendah dari variabel kinerja karyawan (Y) terdapat pada pernyataan 2 sebesar 3,6471. Nilai ini menunjukkan nilai lebih besar dari interval angka 3, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. BCA,Tbk KCP. Ahmad.Yani, Surabaya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan selain tugas pokok dengan baik dan rapi.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data-data diatas, maka terlebih dahulu data jawaban kuesioner di olah dalam program SPSS 11.0

Setelah data diolah ke dalam SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Kompensasi (X₁)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	0.3567	VALID
2	0.4092	VALID
3	0.3454	VALID
4	0.6002	VALID
Alpha	0.6375	ANDAL

Sumber: lampiran 4, diolah

Menurut **Ghozali** (2005:45) validitas harus melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang kemudian dibandingkan dengan tabel r. Tabel r untuk





...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

Tabel 1

...
...
...

...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

...

...
...
...

penghitungan ini dengan jumlah responden 17 orang, maka $N = 17$, jadi $df = 17 - 2 = 15$ sebesar 0.32710. Karena pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan pertanyaan tersebut valid. Dan menurut **Ghozali** (2005:42) bahwa pada reliabilitas nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0.60. Pada penghitungan diatas diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0.6375, berarti $0.6375 > 0.60$ sehingga dikatakan data tersebut reliable (andal).

Tabel 4.8

Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Promosi Jabatan (X_2)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	0.3542	Valid
2	0.5233	Valid
3	0.6007	Valid
4	0.3854	Valid
Alpha	0.6769	Andal

Sumber: lampiran 5 ,diolah

Menurut **Ghozali** (2005:45) validitas harus melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang kemudian dibandingkan dengan tabel r . Tabel r untuk penghitungan ini dengan jumlah responden 17 orang, maka $N = 17$, jadi $df = 17 - 2 = 15$ sebesar 0.32710. Karena pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan pertanyaan tersebut valid. Dan menurut **Ghozali** (2005:42) bahwa pada reliabilitas nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0.60. Pada penghitungan diatas diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0.6769, berarti $0.6769 > 0.60$ sehingga dikatakan data tersebut reliable (andal).



Tabel 4.9
Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Tingkat Absensi (X_3)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	0.5200	Valid
2	0.3769	Valid
3	0.5466	Valid
4	0.3481	Valid
Alpha	0.6569	Andal

Sumber: lampiran 6, diolah

Menurut **Ghozali** (2005:45) validitas harus melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang kemudian dibandingkan dengan tabel *r*. Tabel *r* untuk penghitungan ini dengan jumlah responden 17 orang, maka $N = 17$, jadi $df = 17 - 2 = 15$ sebesar 0.32710. Karena pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel maka dikatakan pertanyaan tersebut valid. Dan menurut **Ghozali** (2005:42) bahwa pada reliabilitas nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0.60. Pada penghitungan diatas diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0.6569, berarti $0.6569 > 0.60$ sehingga dikatakan data tersebut reliable (andal).

Tabel 4.10
Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	0.4951	Valid
2	0.3476	Valid
3	0.3713	Valid
4	0.3873	Valid
Alpha	0.6179	Andal

Sumber: lampiran 7, diolah



Menurut **Ghozali** (2005:45) validitas harus melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang kemudian dibandingkan dengan tabel *r*. Tabel *r* untuk penghitungan ini dengan jumlah responden 17 orang, maka $N = 17$, jadi $df = 17 - 2 = 15$ sebesar 0,32710. Karena pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel maka dikatakan pertanyaan tersebut valid. Dan menurut **Ghozali** (2005:42) bahwa pada reliabilitas nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0,60. Pada penghitungan diatas diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6179, berarti $0,6179 > 0,60$ sehingga dikatakan data tersebut reliabel (andal).

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, ada 4 hal yang akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

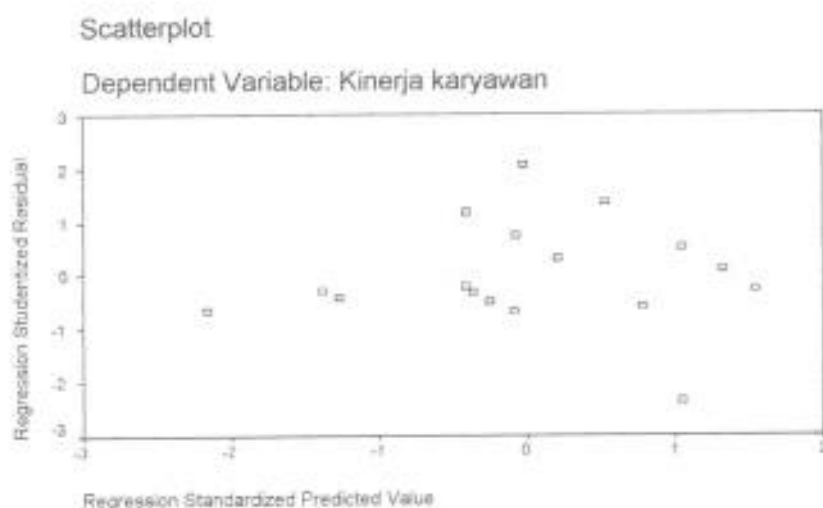
Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics* menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,039 yang memiliki nilai tolerance sebesar 0,963 yang berarti mendekati 1, maka pada variabel ini tidak terdapat multikolonieritas antar variabel bebas kompensasi. Untuk nilai VIF variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 1,051 dengan nilai tolerance sebesar 0,951 mendekati 1, maka pada model regresi variabel promosi jabatan ini tidak terdapat multikolonieritas antar variabel promosi jabatan. Dan untuk nilai VIF variabel tingkat absensi (X_3) sebesar 1,044 dengan nilai tolerance sebesar 0,958 yang mendekati 1, maka berarti pada model regresi antar variabel tingkat absensi tidak terdapat multikolonieritas.



2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 11.0 pada uji heteroskedastisitas pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk membuktikannya dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1



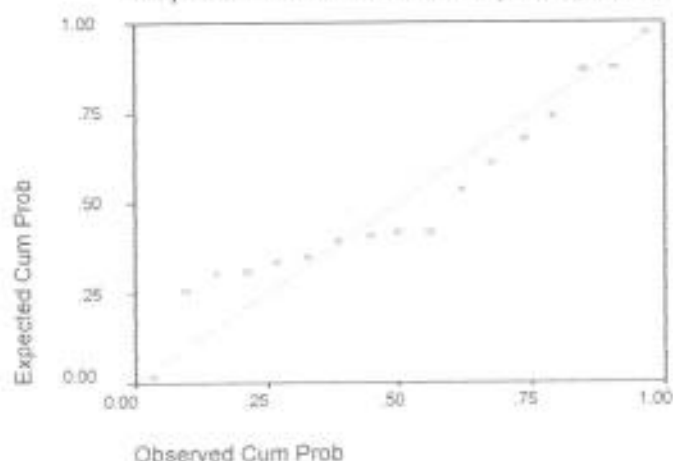
3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.0 uji normalitas pada gambar kurva P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti menunjukkan adanya pola distribusi normal, oleh karena itu dapat dikatakan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk membuktikannya dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residua

Dependent Variable: Kinerja karyawan



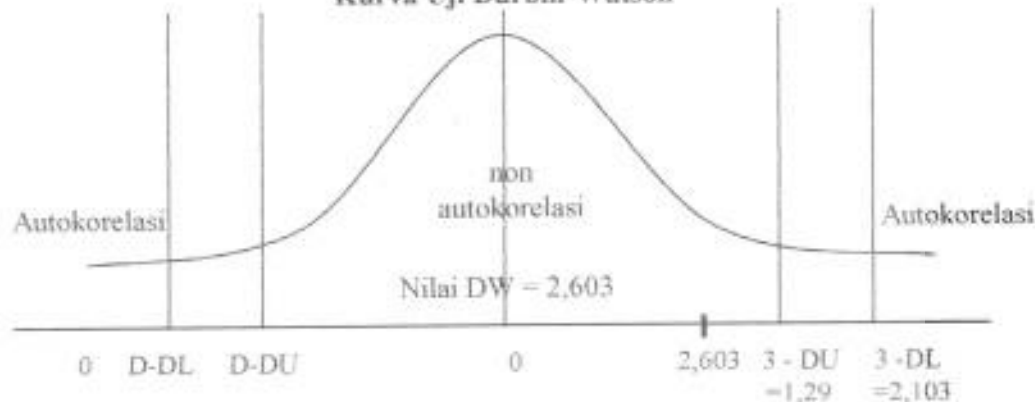
4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.0 pada tabel *Model Summary*, kolom Durbin-Watson, diketahui nilai Durbin-Watson (dw) sebesar 2,603. Sedangkan nilai $dL = 0,897$ dan nilai $dU = 1,710$, maka: $3 - dU = 1,29$

$$3 - dL = 2,103$$

Gambar 4.2

Kurva Uji Durbin-Watson



Dengan demikian maka tidak terdapat autokorelasi pada model regresi penelitian ini karena nilai DW berada di daerah yang menunjukkan tidak terdapat autokorelasi, sehingga data yang digunakan dapat dinyatakan valid.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.0 dan model analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dengan persamaannya yaitu;

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Untuk memperoleh model regresi tersebut diatas, terlebih dahulu diketahui data-data analisis regresi linear berganda. Data-data tersebut dapat dilihat pada tabel *coefficients*, dimana dapat diperoleh persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 0,125 + 0,397X_1 + 0,345X_2 + 0,232X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- b_0 = Konstanta = 0,125 Ini menunjukkan besarnya pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol maka diprediksikan kinerja akan meningkat sebesar 0,125 satuan.
- b_1 = Koefisien regresi untuk Kompensasi (X_1) = 0,397

Ini menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y), artinya apabila nilai variabel kompensasi naik 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,397 satuan.





- b_2 = Koefisien regresi untuk Promosi Jabatan (X_2) = 0,345

Ini menunjukkan besarnya pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja (Y), artinya apabila nilai variabel Promosi Jabatan naik 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,345 satuan.

- b_3 = Koefisien regresi untuk Tingkat Absensi (X_3) = 0,232

Ini menunjukkan besarnya pengaruh Tingkat Absensi (X_3) terhadap Kinerja (Y), artinya apabila nilai variabel Tingkat Absensi naik 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,232 satuan.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinan

a. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.0 maka pada tabel dapat dilihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,829. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) Tingkat absensi (X_3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang sangat erat dengan Kinerja karyawan (Y). Artinya suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan. Hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,829 atau mendekati 1 berarti ada hubungan yang kuat dan positif secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat.



b. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Tingkat Absensi (X_3) yang diteliti terhadap variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,688. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan oleh variasi dari keseluruhan variabel terikat. Dengan demikian berarti 68,8 % variasi dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), tingkat Absensi (X_3), sedangkan sisanya 31,2 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar ketiga variabel tersebut.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) atau keseluruhan terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F sesuai perhitungan SPSS dapat diketahui analisis varians hubungan secara simultan seperti pada tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4.11
Analisis Varians Hubungan (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	1.037	3	.346	9.542	0.001
	Residual	.471	13	.036		
	Total	1.507	16			

Sumber: lampiran 7





Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS pada tabel diatas maka dapat ditunjukkan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah-langkah pengujian hipotesis (Uji F) :

- 1) Ketentuan yang digunakan, yaitu :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas tidak memiliki pengaruh dengan variabel terikat.

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat.

- 2) Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

- 3) Menentukan nilai kritis

Cara menentukan F_{tabel} adalah dengan menentukan derajat bebas pembilang atau df_1 yang berjumlah 3 variabel bebas, setelah itu menentukan derajat bebas pembaginya atau df_2 dengan rumus $n-k-1 = 17-3-1=13$, berarti nilai F_{tabel} terletak antara persilangan df_1 dan df_2 (3:13), sehingga diperoleh Nilai F_{tabel} sebesar 3,4105

- 4) Perhitungan F_{hitung}

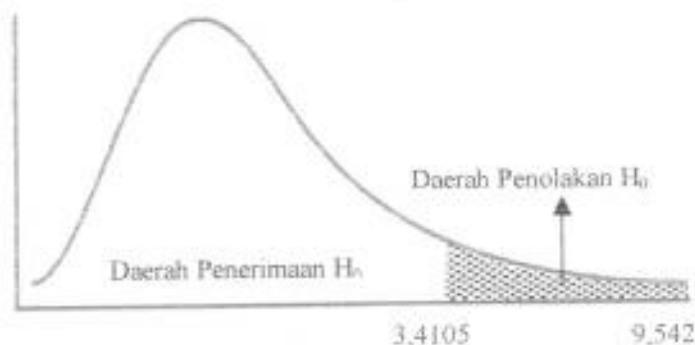
$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$= 9,542 \text{ (lampiran SPSS)}$$

- 5) Pengujian



Gambar 4.3
KURVA Uji F



H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < 3,4105$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > 3,4105$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 9,542 yang berarti $F_{hitung} (9,542) > F_{tabel} (3,4105)$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Tingkat Absensi (X_3) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan PT. BCA, Tbk KCP. Ahmad. Yani, Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Tingkat Absensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BCA, Tbk KCP. Ahmad. Yani, Surabaya dapat diterima.

2. Pengujian secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_k}{Se(\beta_k)}$$



Dimana:

t_{hitung} = t hasil perhitungan

β_1 = koefisien regresi

Se = standart error (simpangan baku) untuk masing-masing koefisien regresi.

t_{tabel} diperoleh dengan cara:

- Diketahui tingkat signifikansi = 5%

$$\begin{aligned} t_{tabel (n/2; n-k-1)} &= 0,05/2; n - k - 1 \\ &= 0,05/2; 17 - 3 - 1 \\ &= 0,05/2 ; 13 \\ &= 2,1604 \end{aligned}$$

Uji hipotesis yang diajukan adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y
2. $H_1 : b_1 \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 4.12

TABEL HASIL UJI t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	2.783	2.160	Signifikan
Promosi Jabatan (X_2)	2.731	2.160	Signifikan
Tingkat Absensi (X_3)	2.393	2.160	Signifikan

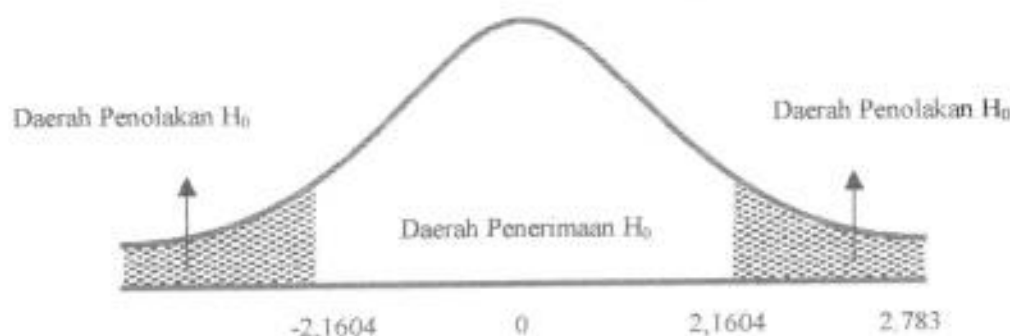
Sumber: lampiran data SPSS



Berdasarkan tabel diatas diketahui dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X_1) = 2,783 , dan t_{tabel} = 2,160 sehingga dapat dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka ada pengaruh pula pada variabel kinerja karyawan (Y). Kurva uji t untuk variabel kompensasi (X_1) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4
KURVA UJI t UNTUK VARIABEL
KOMPENSASI (X_1)



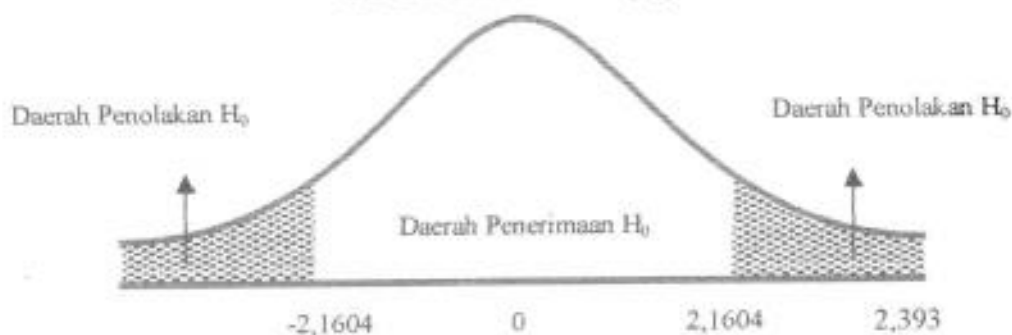
- Nilai t_{hitung} variabel Promosi Jabatan (X_2) = 2,731, dan t_{tabel} = 2,160 sehingga dapat dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka secara parsial variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel Promosi Jabatan (X_2), maka ada pengaruh pula pada variabel kinerja karyawan (Y). Kurva uji t untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.5
KURVA UJI t UNTUK VARIABEL
PROMOSI JABATAN (X_2)



- Nilai t_{hitung} variabel Tingkat Absensi (X_3) = 2,393 dan $t_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka secara parsial variabel Tingkat Absensi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel Tingkat absensi (X_3), maka ada pengaruh pula pada variabel kinerja karyawan (Y). Kurva uji t untuk variabel Tingkat absensi (X_3) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.6
KURVA UJI t UNTUK VARIABEL
TINGKAT ABSENSI (X_3)





The graph illustrates the relationship between the number of students and the number of teachers. The X-axis represents the number of students, and the Y-axis represents the number of teachers. The line shows a positive linear relationship, indicating that as the number of students increases, the number of teachers also increases proportionally. The line is labeled 'Garis Trend'.



4.5 Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian dapat diketahui bahwa variabel-variabel Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Tingkat Absensi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dikatakan bahwa kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi bagi kinerja karyawan dalam melayani nasabah.

Dari uji validitas dan reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X_1) terdapat 4 item yang dinyatakan valid dan reliable, dengan nilai *cronbach alpha* 0,6375. Untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) terdapat 4 item yang dianggap valid dan reliable, dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,6769. Untuk variabel tingkat absensi (X_3) terdapat 4 item yang dianggap valid dan reliable, dengan *cronbach alpha* sebesar 0,6569. Dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) terdapat 4 item yang dianggap valid dan reliable dengan *cronbach alpha* sebesar 0,6179.

Dari uji asumsi klasik yang terdiri dari 4 pengujian, diketahui bahwa untuk variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,039 dan nilai tolerance sebesar 0,963 yang berarti mendekati 1, maka pada variabel ini tidak terdapat multikolonieritas. Untuk variabel Promosi jabatan (X_2) mempunyai nilai VIF sebesar 1,051 dan nilai tolerance sebesar 0,951 yang berarti mendekati 1, maka pada variabel ini tidak terdapat multikolonieritas. Untuk variabel Tingkat absensi (X_3) mempunyai nilai VIF 1,044 dan nilai tolerance sebesar 0,958 yang mendekati 1, maka berarti pada variabel ini tidak terdapat multikolonieritas. Dalam uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan pada uji normalitas



menunjukkan adanya pola distribusi normal. Dalam penelitian ini juga tidak ditemukan adanya autokorelasi sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid.

Dalam penelitian ini diketahui nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) adalah 0,397 merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,345 merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi untuk variabel Tingkat Absensi (X_3) adalah 0,232 merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 11.0 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) adalah signifikan, maka dapat diperoleh keterangan bahwa variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), dan tingkat absensi (X_3) dapat menjelaskan setiap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,8% dan kemungkinan kesalahan atas penolakan H_0 adalah sebesar probabilitasnya yaitu 0,001. Diketahui pula besarnya koefisien korelasi (r) dari hasil pengolahan data sebesar 0,829, jadi disini terjadi hubungan yang erat antara variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,9 %.

Secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 9,542, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,4105. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), dan tingkat absensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad. Yani Surabaya.



Dari hasil penghitungan secara parsial, didapatkan hasil sebagai berikut: Variabel kompensasi (X_1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} -nya dimana t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 2,783 nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan (X_2) dan variabel tingkat absensi (X_3) yaitu 2,731 dan 2,393. Akan tetapi variabel-variabel bebas yang lain yaitu promosi jabatan (X_2) dan tingkat absensi (X_3) tetap harus diperhatikan walaupun tidak sebesar variabel kompensasi (X_1) karena variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

