

**PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS)
BAKTI ARTHA SEJAHTERA (BAS) SAMPANG**

Robiatul Amina

*(Jurusan Ekonomi dan Binis Islam STAIN Pamekasan,
Jln. Raya Panglegur Km. 4 Pamekasan)*

Wadhan

*(Dosen Jurusan Ekonomi dan Binis Islam STAIN Pamekasan,
Jln. Raya Panglegur Km. 4 Pamekasan, Email:wadhanhan@yahoo.co.id)*

Abstrak: Kegiatan bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan atas kepercayaan masyarakat, oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Faktor yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya tenaga kerja atau karyawan, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pemberian tunjangan kepada karyawan. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah *pertama:* peneliti ingin mengetahui pengaruh tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang; *kedua,* peneliti ingin mengetahui tunjangan karyawan manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan 45 responden yaitu seluruh karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang serta seluruh karyawan yang ada di masing-masing kantor kas Banyuates, kantor kas Omben, kantor kas Sreseh dan kantor kas Camplong. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis uji-F dapat disimpulkan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dengan cara

membandingkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan besar masing-masing (16,655 > 3,22) dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,00 dari standart signifikan 0,05. Hasil penelitian uji-T menunjukkan bahwa variabel tunjangan wajib mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil Uji-T menghasilkan nilai koefisien korelasi $t_{hitung} = 4,032 > t_{tabel} = 2,017$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Sedangkan variabel tunjangan tidak wajib mempunyai pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan uji-t menghasilkan nilai koefisien korelasi $t_{hitung} = 2,079 > t_{tabel} = 2,017$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ (5%). Dari hasil koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS, dengan melihat perolehan *adjusted R square* sebesar 0,416. Artinya 41,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Abstract: The banks activities in general is a business that is based on the trust of society, therefore the managers professionalism who are in it constituteing a necessity that can not be negotiable. Factors that the most influentsial in the bank's success in achieving its objectives is the workforce or employees, employees take an active role in setting plans, systems, processes and objectives to be achieved. Strategies to improve employee's performance are by way of giving allowance to employees. Allowances are given additional compensation based on the company policy towards all employees in an effort to improve their welfare. The purpose of this research is the *first*: researcher wants to know the effect of employee's allowance to employee's performance in the BankPembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) of Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang; *second*, the researcher wants to know the employees allowance are most influential on the employee's performance in the Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)of Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. In this research, using a quantitative approach with the technique of multiple linear regression analysis. The data used are primary data obtained through questionnaires. The sample used 45 respondents, all employees in BPRS Artha Bakti Sejahtera (BAS) Sampang and all employees in each cash office of Banyuates, cash office of Omben, cash office of Sreseh and cash office of Camplong. From the research result of the hypothesis testing F-

test can be summed up all the independent variables are significantly influence towards employee performance in BPRS Artha Bakti Sejahtera Sampang by comparing the value $F_{count} > F_{table}$ with each large ($16.655 > 3.22$) with significantly smaller level 0, 00 of the standard significant 0.05. The research results T-test indicate that variable of compulsory allowance have the greatest influence on employee performance. It was stated by the results of Test-T produces a correlation coefficient $t_{count} = 4.032 > t_{table} = 2.017$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ (5%). While the variable allowances not required to have the lowest influence on employee performance. It was stated by t-test produces a correlation coefficient value $t_{count} = 2,079 > t_{table} = 2.017$ with a significance level of $0.044 < 0.05$ (5%). From the result of the determination coefficient (R^2) using SPSS, by looking at the acquisition of *adjusted R square* of 0.416. That is 41.6% variable of employee's performance affected by compulsory allowance and no compulsory allowance, while the remaining 58.4% can be explained by other factors that are not described in this research.

Kata kunci: Tunjangan Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUN

Kegiatan bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam lingkungan ekonomi dimana mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan dan lebih sulit lagi mempertahankan yang sudah ada, para pebisnis sangat sadar akan nilai investasi mereka dalam sumber daya manusia. Menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mendisiplinkan, dan mengembangkan karyawan menjadi prioritas nomor satu bagi mayoritas bisnis.¹

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan

¹ Lin Grensing-Pophal, *Human Resorcerbook: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media, 2006), hlm. iix.

tujuan yang ingin dicapai.² Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.³

Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan disebut juga kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana (seperti asuransi kesehatan) daripada uang tunai. Tunjangan karyawan melindungi karyawan dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keamanan keuangan.⁴ Tunjangan yang kadang-kadang disebut dengan *kompensasi tidak langsung*.⁵ Beberapa orang menyebutkan sebagai “program pelayanan”, “pembayaran bukan upah”. Biasanya kompensasi-kompensasi tambahan itu paling sering disebut sebagai tunjangan (*fringe benefits*).⁶

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁷ Salah satu motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal di perusahaan yaitu dengan adanya sebuah kompensasi, oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun.

²MalayuS.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002) hlm. 12.

³Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 347.

⁴Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hlm. 169.

⁵Ibid, hlm. 146.

⁶Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalial Edisi Keenam Jilid 2 Alih Bahasa Moh. Masud*, (Jakarta: Erlangga, tt), hlm. 56.

⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm 155.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang merupakan bank yang masih baru didirikan, kurang lebih enam tahun sehingga kegiatan operasionalnya juga baru berkembang. Diantara program yang baru berkembang di PT. BPRS BASS yaitu program tunjangan. Secara garis besar, sistem program tunjangan yang ada di PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang diantaranya yaitu tunjangan istri atau suami, asuransi kesehatan, tunjangan kemahalan, tunjangan anak, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.⁸

Sumber daya manusia adalah modal utama yang berharga yang dimiliki oleh PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera dan sudah selayaknya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap jika menunjukkan kinerja yang baik.

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya serta keluarganya, mereka mengharapkan dengan bekerja akan mendapat balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya balas jasa yang adil dan mereka beranggapan bahwa tunjangan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Karena kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam berkembang dan bersaing di dunia industri.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh kompensasi yang diterimanya. Apabila karyawan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan sebuah permasalahan yaitu Adakah pengaruh tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang? Dan Variabel

⁸Teguh Setiyadi, Bagian Umumdi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, Wawancara Langsung, (15 Maret, 2016).

manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?

Tunjangan Karyawan

Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya.⁹ Sehingga dapat diartikan bahwa tunjangan karyawan adalah imbalan yang dapat melindungi karyawan dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan serta menjaga kesejahteraan karyawan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi sangat besar dari program tambahan yang sering diistilahkan tunjangan perlengkapan, berfungsi memotivasi karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi.

a. Tujuan Tunjangan

Menurut Schuler, Randall S. Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih tujuan-tujuan berikut:

- 1) Memikat karyawan yang baik.
- 2) Meningkatkan moral kerja karyawan.
- 3) Mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Memotivasi karyawan.
- 6) Meningkatkan citra organisasi dimata karyawan dan dunia usaha.

b. Dasar Hukum Tunjangan Karyawan

Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Dalam upaya manusia mengembangkan amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, manusia diberikan akal pikiran oleh Allah sebagai penunjang tugasnya dalam memakmurkan bumi-Nya. Manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah tetapkan agar pemakmuran bumi memberikan *masalah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep islam yang *Rahmatanlil 'alamin*. Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah dalam ayat berikut:

⁹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*, hlm. 169.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9] : 105)¹⁰

c. Jenis-jenis Tunjangan

Ada banyak tunjangan dan berbagai cara untuk mengklasifikasikan masing-masingnya, yaitu:

1) Tunjangan wajib (diharuskan oleh hukum)

Dengan beberapa pengecualian, perusahaan secara hukum dituntut memberikan jaminan sosial, ganti rugi pekerja, dan asuransi pengangguran untuk para karyawan, tunjangan yang dirancang untuk memberi para tenaga kerja tingkat keamanan dasar.

a) Jaminan sosial.

Jaminan sosial memberikan penghasilan kepada para pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta perawatan kesehatan untuk lansia. Jaminan sosial memberikan penghasilan pensiun kepada orang yang telah mencapai usia pensiun. Dibayar setiap bulan setelah pensiun.

b) Kompensasi/ ganti rugi pekerja

Memberikan biaya perawatan kesehatan, kelanjutan penghasilan, dan rehabilitasi untuk orang-orang yang mengalami cedera sewaktu bekerja atau sakit. kompensasi pekerja juga menyediakan penghasilan kepada keluarga yang masih hidup dari karyawan yang kematiannya terkait dengan pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan pembayaran secara cepat dan pasti dari sistem kompensasi pekerja tanpa harus membuktikan bahwa ini adalah kesalahan pengusaha.

¹⁰Departemen Agama RI, *RobbaniAl-Qur'anperkata Tajwid Warna*, (Jakarta: PT. Surya Prima Sinergi, 2012), hlm. 204.

- c) **Cuti keluarga dan medis**
Para karyawan kadang-kadang membutuhkan waktu panjang untuk merawat keluarganya atau masalah kesehatannya. Sampai saat ini, banyak perusahaan menolak memberi karyawan cuti tidak dibayar untuk alasan selain melahirkan anak. Tetapi saat ini karyawan yang berhak karena alasan berikut: melahirkan anak, mengadopsi anak, merawat suami/istri atau orang tua, dan merawat masalah kesehatan sendiri yang mengganggu kinerja pekerjaan yang efektif.¹¹
- d) **Tunjangan keluarga**
Tunjangan keluarga mencerminkan fungsi sosial upah. Setiap pekerja pada dasarnya merupakan anggota salah satu keluarga dan mempunyai tanggung jawab keluarga. Disamping itu, situasi dan kondisi ekonomi keluarga dapat mempengaruhi konsentrasi pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Di lingkungan pegawai negeri diberikan tunjangan istri atau suami sebesar 10 persen dari gaji pokok dan tunjangan satu orang anak sebesar 2 persen dari gaji pokok, untuk maksimum 3 orang anak.
- e) **Tunjangan kemahalan**
Diberikan kepada pekerja yang ditugaskan ke daerah yang biaya hidupnya lebih mahal dari tempat semula. Skala gaji dan gaji pokok biasanya disempurnakan dalam periode tertentu, yaitu antara 5 sampai 10 bulan. Sebelum menyusun skala gaji baru, setiap tahun perlu diberi tunjangan kemahalan yang disesuaikan dengan perkembangan harga-harga, indeks harga konsumen atau laju inflasi. Tunjangan kemahalan daerah pula diberikan untuk pekerja di daerah dengan biaya hidup relatif tinggi.¹²
- f) **Tunjangan hari keagamaan**
Tunjangan hari keagamaan atau biasa disebut dengan Tunjangan Hari Raya (THR) adalah salah satu hak yang diterima oleh karyawan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4/1994, THR diberikan kepada karyawan dengan status apapun (kontrak, tetap, atau percobaan) dengan masa kerja lebih dari 3 bulan. Karyawan yang bekerja kurang dari

¹¹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 171-173.

¹²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), hlm. 215.

3 bulan tidak wajib diberikan THR. THR hanya diberikan sekali dalam setahun.¹³

2) Tunjangan tidak wajib (sukarela)

Meskipun hukum mewajibkan beberapa tunjangan, organisasi-organisasi secara sukarela memberikan sejumlah tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja/manajemen pada perusahaan lainnya. Kategori-kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan transport, dan tunjangan perumahan.

a) Bayaran saat tidak bekerja (*time-off benefits*).

1. Istirahat

Banyak bentuk umum *time-off benefits* dijumpai pada pekerjaan. Ini meliputi periode istirahat, periode makan, dan periode waktu cuci (membersihkan diri) atau ganti pakaian. Dengan penyediaan waktu istirahat dalam melaksanakan pekerjaan, produktivitas bisa meningkat.

2. Hari-hari sakit

Absen dari pekerjaan tidak dapat dihindarkan. Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan tetap membayar para karyawan bila mereka absen karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimum jumlah hari sakit pertahun. Untuk menghindari penyalahgunaan ketentuan hari sakit, banyak perusahaan mengharuskan karyawan menunjukkan bukti sakit dari dokter atau rumah sakit.

3. Liburan dan cuti

Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan liburan bagi para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan kecenderungan para karyawan untuk memperpanjang hari libur dengan menambah hari sebelum dan sesudah libur (dalam bahasa jawa disebut "hari kejepit"). Disamping itu, kebijaksanaan personalia perusahaan sering memberikan periode cuti selama batas waktu tertentu.

¹³Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), hlm. 125.

4. Alasan-alasan lain

Kesempatan tidak masuk kerja sering juga diberikan untuk alasan-alasan lain yang ditentukan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepanjangan, wajib militer, atau upacara pemakaman.¹⁴

b) Perawatan kesehatan atau asuransi kesehatan

Tunjangan perawatan kesehatan merupakan item paling mahal dalam area kompensasi financial tidak langsung. Sejumlah faktor berkombinasi menciptakan biaya perawatan kesehatan yang tinggi antara lain: populasi yang menua, permintaan yang bertambah akan perawatan kesehatan, semakin mahalnya teknologi kesehatan, dan proses administrasi yang tidak efisien.¹⁵ Asuransi kesehatan memberikan biaya perawatan kesehatan baik kepada karyawan maupun orang yang menjadi tanggungannya, melindungi mereka dari musibah keuangan ketika menghadapi penyakit serius.¹⁶

c) Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan adalah tunjangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Pejabat struktural dan pejabat fungsional biasanya tidak diberikan upah lembur walaupun mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Oleh karena itu, tunjangan jabatan dapat pula dianggap sebagai kompensasi atas penggunaan waktu mereka yang melebihi ketentuan waktu bekerja.¹⁷

d) Tunjangan transport

Tunjangan transport adalah tunjangan diluar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya transportasi yang dilakukan untuk pergi ketempatdimana pegawai memperoleh penghasilan, setidaknya satu kali transportasi yang dilakukannya.

¹⁴Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 185-186.

¹⁵R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 48.

¹⁶Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 173.

¹⁷Sadili, hlm. 214.

e) Tunjangan perumahan

Masalah tersedianya tempat tinggal atau rumah bagi karyawan mempunyai pengaruh cukup besar pada pelaksanaan kerja. Penyediaan rumah dinas, *mess* atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan terutama bagi mereka yang baru pindah dari kolasi lain, sehingga mereka dapat bekerja dengan konsentrasi lebih besar. Lebih lanjut, dalam kenyataannya para karyawan yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam antrian perputaran karyawan. Oleh karena itu, beberapa perusahaan memberikan bantuan keuangan, biasa disebut tunjangan perumahan kepada para karyawan untuk membeli rumah atau menyewa rumah.¹⁸

d. Prinsip-Prinsip Program Tunjangan

Harus memberikan kontribusi kepada organisasi, paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut. Prinsip yang lain diantaranya:

- 1) Program benefit karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.
- 2) *Benefit* hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan pada saat pendekatan kelompok lebih efisien dari pada perorangan.
- 3) *Benefit* hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.
- 4) Ada program komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program pelayanan karyawan bermanfaat bagi perusahaan.
- 5) Biaya-biaya program *benefit* hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan pembelanjaan yang baik¹⁹

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan menurut Kaswan (2012: 187) adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

¹⁸Handoko, hlm. 188.

¹⁹Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 157-158.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.²⁰

Adapun definisi kinerja karyawan menurut beberapa para ahli diantaranya adalah:

Definisi kinerja karyawan menurut Faustino Cardosa Gomes yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.²¹

Marwansyah menjelaskan kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan *kompetensi* (bagaimana seseorang mencapainya).²²

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan kinerja karyawan maka perlu diadakan penilaian kinerja karyawan dalam periode tertentu.

a. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan

²⁰Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 276.

²¹Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hlm. 9.

²²Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 228.

mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya.²³

b. Unsur-unsur Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja.²⁴ Adapun unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja pegawai antara lain:²⁵

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerja sama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasi, yaitu mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel X (tunjangan karyawan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Tunjangan Karyawan (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang.

Sample adalah suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.²⁶ Prosedur penarikan sampel menggunakan metode sensus atau sample jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²⁷ Sampling jenuh adalah sampel

²³Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 159-160.

²⁴Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 10-11.

²⁵Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja*, hlm. 235.

²⁶Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, hlm 56.

²⁷ Nanang Martono, *Metode penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 79.

yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.²⁸ Karena populasi karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang berjumlah 45, maka seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel penelitian.

Dari data yang diperoleh akan dilakukan analisis data. Sehingga dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan, yang hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Berikut langkah-langkah dalam menganalisis data:

1. Mencari Data Mentah
2. Menghitung Data

Dalam menghitung data maka menggunakan rumus regresi linier berganda:

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

Di mana:

- Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)
X₁ = Variabel bebas pertama (tunjangan wajib)
X₂ = Variabel bebas kedua (tunjangan tidak wajib)
a = Konstanta
b₁-b₂ = koefisien regresi (mengukur besarnya pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y, jika variabel bebas naik satu satuan).
e = standar error.²⁹

Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketepatan yaitu:

a. Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji-F)

Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Uji ini menggunakan uji F yaitu:

$$F_o = \frac{\frac{R^2}{k} (n - k - 1)}{e (1 - R^2)}$$

Atau

$$F_o = \frac{\frac{R^2 (\sum y^2)}{k}}{(1 - R^2) (\sum y^2) / (n - k - 1)}$$

²⁸Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm.

²⁹Bilson Simamora, *Riset Pemasaran, Falsafah, Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm. 339.

rangan:

n = Jumlah subjek

k = Jumlah variabel bebas

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variabel

R = Korelasi ganda

Langkah penyajiannya sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis
 H_0 : Tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
 H_a : Ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
- 2) Menentukan taraf nyata α dan nilai F_{tabel}
 Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)
 Nilai F_{tabel} memiliki derajat kebebasan (db) $v_1 = k-1, v_2 = n-k$.
- 3) Menentukan kriteria pengujian
 H_0 diterima (H_1 ditolak) bila $F_{hitung} \leq F_{\alpha; (k-1, n-k)}$
 H_0 ditolak (H_1 diterima) bila $F_{hitung} \geq F_{\alpha; (k-1, n-k)}$
- 4) Menentukan nilai uji statistik
- 5) Membuat kesimpulan.³⁰

Jika $F_{hitung} \geq F_{\alpha; (k-1, n-k)}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Terima H_a). Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{\alpha; (k-1, n-k)}$ dan maka dapat dikatakan tidak signifikan (Tolak H_a).

b. Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)

Uji individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y . Uji ini menggunakan uji T , yaitu:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad i = 1, 2^{31}$$

Di mana:

b_i = koefisien b ke $-i$

S_{b_i} = standar error koefisien b ke $-i$

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis
 H_0 : $B_i = B_0$ (tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)
 H_1 : $B_i \neq B_0$ (ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

³⁰ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 107-108.

³¹ Simamora, *Riset pemasaran, falsafah*, hlm. 346.

- 2) Menentukan taraf nyata α dan t_{tabel}
Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05). Nilai tabel memiliki derajat kebebasan (db) = $n - k$ yang mana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas.

$$\alpha = 5\% (0,05).$$

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2, n-k}$$

- a) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\alpha}$

H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha}$

- b) Membuat kesimpulan.³²

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha / 2, n-k)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Terima H_a). Sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (\alpha / 2, n-k)$ maka dapat dikatakan tidak signifikan (Tolak H_a).

c. Koefisien Determinasi (R^2)/ Identifikasi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel bebas yaitu tunjangan karyawan (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Kuncoro nilai R^2 adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang mendekati nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variasi variabel dependen.³³ Dengan demikian maka baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh nilai R^2 -nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrumen penelitian yang digunakan, kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas, yakni:

- a) Uji Validitas
b) Uji Reliabilitas

³² Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, hlm. 107-109.

³³ Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi keempat* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011), hlm. 108.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui suatu model regresi yang digunakan dalam penelitian ini termasuk layak atau tidak layak. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Adapun uji asumsi klasik meliputi:

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Autokorelasi
- c. Uji Heteroskedastisitas
- d. Uji Normalitas

Skala Pengukuran Instrumen

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran instrumen penelitian ada 4 tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata dan jawaban itu dapat diberi skor karena untuk keperluan analisis kuantitatif.

Data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut:³⁴

$$\frac{\text{skor ideal} \times \text{jumlah jawaban responden}}{\text{jumlah responden} \times \text{skor ideal} \times \text{jumlah item}}$$

Kriteria interpretasi skor

Angka 0% - 20%	= sangat lemah
Angka 21% - 40%	= lemah
Angka 41% - 60%	= cukup
Angka 61% - 80%	= kuat
Angka 81% - 100%	= sangat kuat ³⁵

Profil Singkat BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang adalah sebuah perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Sampang yang berbadan

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 132-135.

³⁵Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian Cetakan Keenam*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 15.

hukum Perseroan Terbatas. Didirikan dengan akte notaris no.: 19, tanggal 4 Pebruari, 2010, yang dibuat oleh Siti Choiriyah Sarjana Hukum, notaris di Sidoarjo. Dengan perubahan-prubahan antara lain akteno: 28, tanggal 26 Juli 2011, yang dibuat dihadapan Ibni Ubaidillah, tentang perubahan nama perseroan, akteno: 113, tanggal 29 Juni 2012, tentang perubahan anggaran dasar perseroan, yang masing-masing perubahan tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia.

Bahwa sesuai dengan risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang telah di notariilkan dengan akte Pernyataan Keputusan Rapat nomor: 112, dan akte Pernyataan Keputusan Rapat nomor: 113, tanggal 29 Juni 2012, tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Bakti Artha Sejahtera Sampang menjadi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang.

1. Deskripsi Umum Responden

Kantor pusat PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang terletak di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 69 Sampang. Penelitian ini menyebarkan 45 kuisisioner, kepada 33 karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang dan 3 karyawan di kantor kas Banyuates, 3 karyawan di kantor kas Sreseh, 3 karyawan di kantor kas Omben dan 3 karyawan di kantor kas Camplong. Dari 45 kuisisioner yang disebarkan, semuanya digunakan untuk diolah sebagai data primer karena sampel penelitian ini menggunakan *samplingjenuh*, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Berdasarkan 45 responden tersebut, berikut ini adalah rincian data responden berdasarkan variabel yang telah ditetapkan peneliti:

a. Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	1	32	71,1
Perempuan	2	13	28,9
Total		45	100,0

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2016.

Dari tabel 1 diatas dapat diperoleh informasi responden berdasarkan jenis kelaminnya, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 71,1% dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang didominasi oleh karyawan laki-laki, baik yang dikantor pusat dengan jumlah karyawan 33 dan 3 karyawan di masing-masing kantor kas BAS.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel 2
Pendidikan Terakhir Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMP-SMA	1	7	15,6
S1 - S3	2	34	75,6
D1 - D3	3	4	8,9
Total		45	100,0

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2016.

Ditinjau dari segi pendidikan terakhir responden menyatakan bahwa dari 45 responden terdapat 7 karyawan berpendidikan terakhir SMA dengan persentase 15,6% dan 34 karyawan berpendidikan terakhir S1 - S3 dengan persentase 75,6%, dan 4 karyawan berpendidikan D1- D3 dengan persentase 8,9%. Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dominasi responden atau karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah karyawan dengan pendidikan terakhirnya Sarjana Strata 1 sampai Sarjana Strata 3.

c. Lama Bekerja

Tabel 3
Lamanya Responden Bekerja

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1 - 3 Tahun	1	12	26,7
4 - 6 tahun	2	25	55,5
0 tahun	3	8	17,8
Total		45	100,0

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2016.

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa antara yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 26,7% dan responden yang bekerja 4 - 6 tahun 25 responden dengan persentase 55,5% serta responden yang tidak mempunyai pengalaman bekerja sebelumnya yaitu 8 responden dengan persentase 17,8%. Responden atau karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang sejak awal mereka bekerja sampai saat penelitian ini dilaksanakan (26 Mei 2016 sampai 19 Agustus 2016).

2. Analisis Deskriptif

a) Variabel mengenai tunjangan wajib (X₁)

Tabel 4
Jawaban responden tentang variabel mengenai tunjangan wajib

No Item	STS:1		TS: 2		N: 3		S: 4		SS: 5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					15	33,3	30	66,6			45
2					3	6,6	22	48,8	20	44,4	45
3					5	11,1	28	62,2	12	26,6	45
4					1	2,2	33	73,3	11	24,4	45
5					2	4,4	34	75,5	9	20	45
6			1	2,2	4	8,8	37	82,2	3	6,6	45
7					1	2,2	32	71,1	12	26,6	45
8					4	8,8	32	71,1	9	20	45
9					5	11,1	35	77,7	5	11,1	45
10					21	46,6	24	53,3			45
Jumlah			1		61		307		81		

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item tunjangan wajib sebanyak 261 dan tanggapan sangat setuju sebanyak 127, tanggapan tidak setuju 1 serta tanggapan netral sebanyak 61 responden. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tunjangan wajib karyawan yang baik di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum TS \times 2) + (\sum N \times 3) + (\sum S \times 4) + (\sum SS \times 5)) : (n \times 5 \times 10) \\
 &= ((1 \times 2) + (61 \times 3) + (307 \times 4) + (81 \times 5)) : (45 \times 5 \times 10) \\
 &= (2 + 183 + 1228 + 405) : 2250 \\
 &= 1881 : 2250 \\
 &= 0,80 \times 100 = 80\% \text{ (sangat kuat)}
 \end{aligned}$$

b) Variabel mengenai tunjangan tidak wajib (X_2)

Tabel 5
Jawaban responden tentang variabel mengenai tunjangan tidak wajib

No Item	STS:1		TS: 2		N: 3		S: 4		SS: 5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1							28	62,2	17	37,7	45
2					9	20	34	75,5	2	4,4	45
3					3	6,6	31	68,8	11	24,4	45
4					4	8,8	32	71,1	9	20	45
5					5	11,1	29	64,4	11	24,4	45
6			1	2,2	7	15,5	33	73,3	4	8,8	45
7					6	13,3	33	73,3	6	13,3	45
8					6	13,3	32	71,1	7	15,5	45
9					3	6,6	30	66,6	12	26,6	45
Jumlah			1		43		282		79		

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel 5 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item tunjangan tidak wajib sebanyak 253 dan tanggapan sangat setuju sebanyak 108, tanggapan netral sebanyak 43 responden dan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tunjangan tidak wajib karyawan yang baik di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera Sampang.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum TS \times 2) + (\sum N \times 3) + (\sum S \times 4) + (\sum SS \times 5)) : (n \times 5 \times 9) \\
 &= ((1 \times 2) + (43 \times 3) + (282 \times 4) + (79 \times 5)) : (45 \times 5 \times 9) \\
 &= (2 + 129 + 1128 + 395) : 2025 \\
 &= 1.654 : 2025
 \end{aligned}$$

$$= 0,81 \times 100 = 81\% \text{ (sangat kuat)}$$

c) Variabel mengenai kinerja karyawan (Y)

Tabel 6
Jawaban responden tentang variabel mengenai kinerja karyawan

No Ite	STS:1		TS: 2		N: 3		S: 4		SS: 5		Tot al
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					8	17,7	34	75,5	3	6,6	45
2					7	15,5	34	75,5	4	8,8	45
3					3	6,6	35	77,7	7	15,5	45
4					4	8,8	31	68,8	10	22,2	45
5					7	15,5	33	73,3	5	11,1	45
6					7	15,5	33	73,3	5	11,1	45
7					6	13,3	36	80	3	6,6	45
8					6	13,3	32	71,1	6	13,3	45
9					10	22,2	31	68,8	4	8,8	45
Jumlah					58		299		47		

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel 6 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item tunjangan wajib sebanyak 296 dan tanggapan sangat setuju sebanyak 47, serta tanggapan netral sebanyak 58 responden. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pencapaian kinerja karyawan yang baik di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera Sampang.

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= ((\sum N \times 3) + (\sum S \times 4) + (\sum SS \times 5)) : (n \times 3 \times 5) \\ &= ((58 \times 3) + (299 \times 4) + (47 \times 5)) : (45 \times 5 \times 9) \\ &= (174 + 1196 + 235) : 2025 \\ &= 1.605 : 2025 \\ &= 0,79 \times 100 = 79\% \text{ (kuat)} \end{aligned}$$

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 7
Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Tunjangan	X1.1	0,477	0,294	Valid

Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang

wajib (X1)	X1.2	0,614	0,294	Valid
	X1.3	0,601	0,294	Valid
	X1.4	0,471	0,294	Valid
	X1.5	0,475	0,294	Valid
	X1.6	0,495	0,294	Valid
	X1.7	0,484	0,294	Valid
	X1.8	0,532	0,294	Valid
	X1.9	0,477	0,294	Valid
	X1.10	0,505	0,294	Valid
	Tunjangan tidak wajib (X2)	X2.1	0,490	0,294
X2.2		0,475	0,294	Valid
X2.3		0,535	0,294	Valid
X2.4		0,532	0,294	Valid
X2.5		0,588	0,294	Valid
X2.6		0,573	0,294	Valid
X2.7		0,522	0,294	Valid
X2.8		0,543	0,294	Valid
X2.9		0,548	0,294	Valid
Kinerja karyawan	Y1	0,487	0,294	Valid
	Y2	0,495	0,294	Valid
	Y3	0,468	0,294	Valid
	Y4	0,548	0,294	Valid
	Y5	0,520	0,294	Valid
	Y6	0,520	0,294	Valid
	Y7	0,447	0,294	Valid
	Y8	0,596	0,294	Valid
	Y9	0,548	0,294	Valid

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi untuk tiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,294 dengan jumlah sampel adalah 45 responden ($n=45$) dan $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X_1 (tunjangan wajib), variabel X_2 (tunjangan tidak wajib) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah valid dan dapat dilanjutkan dengan tahap pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Wajib (X ₁)	0,642	Reliabel
Tunjangan tidak Wajib (X ₂)	0,667	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

Dari tabel 8 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ (tunjangan wajib), variabel X₂ (tunjangan tidak wajib) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,760	5,154		1,118	,270
	tunjangan wajib	,497	,123	,511	4,032	,000
	tunjangan tidak wajib	,256	,123	,263	2,079	,044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, 2016.

Dari tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,760 + 0,497X_1 + 0,256X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. a = 5,760: Merupakan nilai konstanta, di mana jika tanpa dipengaruhi oleh variabel tunjangan wajib (X₁), tunjangan tidak wajib (X₂) maka kinerja karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang sebesar 5,760.

- b. $b_1 = 0,497$: Merupakan nilai koefisien regresi variabel tunjangan wajib (X_1) memberikan nilai 0,497 (bertanda positif) yang berarti bahwa jika tunjangan wajib naik sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0,497. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika tunjangan wajib semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- c. $b_2 = 0,256$. Merupakan nilai koefisien regresi variabel tunjangan tidak wajib (X_2) memberikan nilai 0,256 (bertanda positif) yang berarti jika tunjangan tidak wajib naik sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0.256.
- d. Standar *error* sebesar 5,154 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat gangguan sebesar 5,154.

Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan, faktor variabel tunjangan wajib (X_1) ($b_1 = 0,497$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan, sementara faktor tunjangan tidak wajib (X_2) ($b_2 = 0,256$) menjadi faktor terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji secara Simultan/ bersama-sama)

1) Merumuskan hipotesis

H_0 = Tunjangan karyawan secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a = Tunjangan karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat Signifikansi

Tabel 10
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,785	2	57,893	16,655	,000 ^b
	Residual	145,993	42	3,476		
	Total	261,778	44			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), tunjangan tidak wajib, tunjangan wajib

3) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut:

df 1 = jumlah variabel; artinya df 1 = 2 sedangkan df 2 = n-k-1; artinya df 2 = 42; (45-2-1) jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom ke 2 baris 42 yaitu 3,22.

- 4) Kriteria pengujian
Ha ditolak bila $\text{sig} > 0,05$ $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$
Ha diterima bila $\text{sig} \leq 0,05$ $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$
- 5) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
Nilai $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ ($16,655 \geq 3,22$)

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan yakni 5% atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , di mana nilai $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ ($16,655 \geq 3,22$), maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima atau tunjangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (uji secara parsial)

Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 H_{01} = Variabel tunjangan wajib secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_{a1} = Variabel tunjangan wajib secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_{02} = Variabel tunjangan tidak wajib secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_{a2} = Variabel tunjangan tidak wajib secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tingkat Signifikansi
Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$), tingkat signifikansi dari variabel X_1 sebesar 0,000 dan variabel X_2 0,044 seperti yang ada pada tabel 4.9.
- 3) Menentukan t_{tabel}
 $\alpha = 0,05$ (dua sisi); $df = n-k = 45-2 = 43$, maka $t_{\text{tabel}} = 2,017$
- 4) Kriteria pengujian
Ha ditolak bila $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
Ha diterima bila $\text{sig} \leq 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- a) Uji parsial tunjangan wajib dengan kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}(4,032 > 2,017)$.

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji t atau secara parsial, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yaitu 0,000 dari standar signifikan 0,05 atau 5% dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , di mana t_{hitung} sebesar 4,032 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,017, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau tunjangan wajib memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Uji parsial tunjangan tidak wajib dengan kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel} (2,079 > 2,017)$.

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji t atau secara parsial, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yaitu 0,000 dari standar signifikan 0,05 atau 5% dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , di mana t_{hitung} sebesar 2,079 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,017, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau tunjangan tidak wajib memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,665 ^a	,442	,416	1,864	1,799

- a. Predictors: (Constant), tunjangan tidak wajib, tunjangan wajib
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib, sedangkan sisanya sebesar 58,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Tabel 12
VIF (*variansinflationfactor*) dan *Tolerance*

Variabel X	VIF	Tolerance	Keterangan
X ₁	1,209	0,827	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1,209	0,827	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan telah baik karena bebas multikolinieritas.

2) Uji Autokorelasi

Ketentuan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Bila $d_U < DW < (4 - d_U)$, berarti tidak ada autokorelasi.
- b) Bila $DW < d_L$, berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila $DW > (4 - d_L)$, berarti terjadi autokorelasi negatif.
- d) Bila $d_L \leq DW \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq DW \leq 4 - d_L$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Adapun hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Keterangan	Nilai untuk Model Regresi
DW	1,799
d_U	1,615
$4 - d_U$	2,385
d_L	1,430

Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

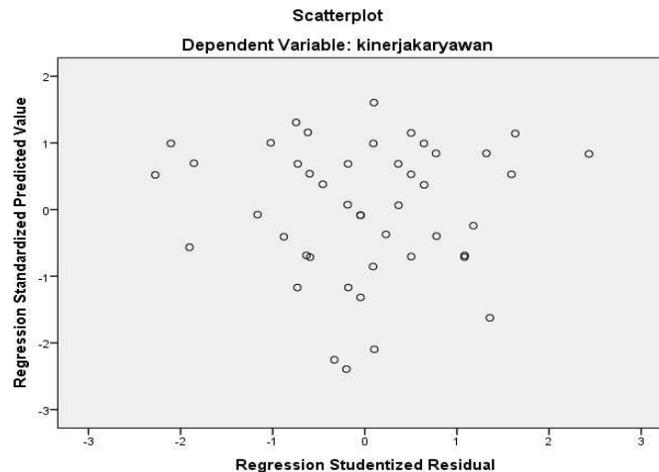
Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdapat otokorelasi positif karena nilai $DW > d_U$ ($1,799 > 1,615$) dan juga nilai DW berada diantara 1,430-2,385 atau $1,430 < 1,799 < 2,385$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini untuk mengetahui ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik diagram pencar (*scatterplot*), apabila grafik membentuk pola khusus makamodel regresi yang diajukan terdapat

heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1
SRESID by ZPRED SCATTERPLOT



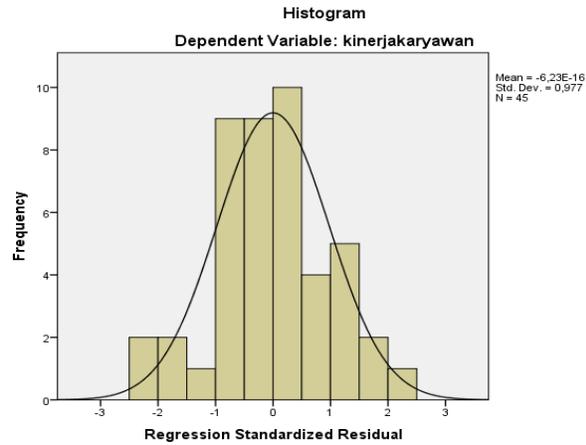
Dari grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual yang normal.³⁶ Untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan berdistribusi normal atau tidak maka dapat diketahui pada grafik normal plot dibawah ini:

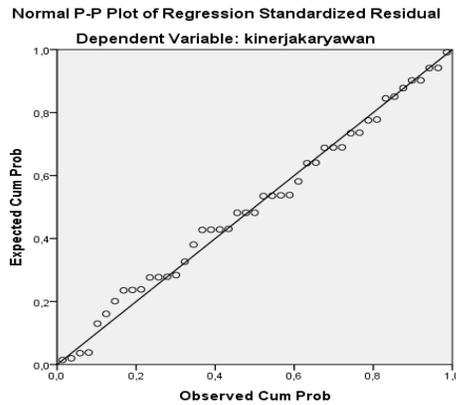
³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, hlm. 74.

Gambar 2
Histogram



Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

Gambar 3
Probability Plot



Sumber: Lampiran Output SPSS yang diolah, tahun 2016.

Dari hasil pengolahan data SPSS dapat dilihat bahwa tampilan histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar sekitar garis

diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layakdipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera Sampang, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis regresi F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 16,655 yang berarti lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,22 dengan taraf signifikan 0,000 atau 0,00% yang berarti lebih kecil dari standar signifikan (0,05 atau 5%) dan hal tersebut secara serentak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
2. Berdasarkan analisis regresi berganda, koefisien regresi yang di dapat menunjukkan, tunjangan wajib ($b_1 = 0,497$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan, sementara tunjangan tidak wajib ($b_2 = 0,256$) menjadi faktor terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya multikolenieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora, *Riset Pemasaran, Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Departemen Agama RI, *RobbaniAl-Qur'anperkata Tajwid Warna*. Jakarta: PT. Surya Prima Sinergi, 2012.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia Edisi Keenam Jilid 2 Alih Bahasa Moh. Masud*. Jakarta: Erlangga, tt.
- Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Lin Grensing-Pophal, *Human Resorcerbook: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- MalayuS.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi keempat*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011.
- Nanang Martono, *Metode penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10,* Jakarta: Erlangga, 2008.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Teguh Setiyadi, *Bagian Umumdi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, Wawancara Langsung*. 15 Maret, 2016.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.