

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara Syariah

PT. Bank Tabungan Negara (BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan (Apriani, 2017, hlm. 41). Dan Bank Syariah adalah Bank yang operasionalnya menggunakan prinsip – prinsip Syariah di dalam Islam. Maksudnya di sini adalah Bank tersebut beroperasi dengan mengikuti ketentuan – ketentuan yang ditetapkan oleh agama Islam atau Syariah Islam.

Pendirian PT. Bank Tabungan Negara dimulai sebagai *Postspaarbank* di Batavia pada tahun 1897. Pada masa pendudukan Jepang di Indonesia, tepatnya pada tahun 1942, bank tersebut dibekukan dan diubah menjadi *Tyokin Kyoku* atau *Chokinkyoku*, tetapi setelah Indonesia merdeka diubah menjadi Kantor tabungan Pos. Dan kemudian 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai tanggal dan waktu Bank BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, nama Bank Tabungan Pos resmi diubah menjadi Bank Tabungan Negara. Selama periode ini, Bank BTN bertransformasi dari sebuah unit menjadi perusahaan induk yang independent (“Tata Jaringan BTN,” t.t.).

Sejarah Bank BTN mulai ditulis ulang dengan ditetapkannya oleh pemerintah Indonesia pada 29 Januari 1974 melalui surat Menteri Keuangan Republik Indonesia No. B49/MK/I/1974 sebagai wadah pendanaan proyek perumahan untuk masyarakat. Sejalan dengan misi tersebut, sejak tahun 1976 Bank BTN mulai melaksanakan KPR (Kredit pemilikan rumah) pertama di tanah air. Berkali-kali, Bank BTN akhirnya terus menjadi satu-satunya bank yang fokus secara eksklusif mengembangkan sektor perumahan di Indonesia dengan dukungan KPR

BTN. (“Tata Jaringan BTN,” t.t.). Bank BTN memperluas operasinya pada tahun 1989 dengan mulai beroperasi sebagai bank umum dan menerbitkan obligasi pertama. Pada tahun 1992, status Bank BTN berubah menjadi PT Bank Tabungan Negara (Persero) karena keberhasilan Bank BTN di bidang perumahan melalui fasilitas KPR.

Pada tahun 1994, BTN mendapat izin untuk beroperasi sebagai bank devisa. Delapan tahun berikutnya (2002) berdasarkan penelitian konsultan independen Price Water House Coopers, pemerintah melalui Menteri BUMN dalam Surat Edaran No. 5 - 544/MMBU/2002 memutuskan bahwa Bank BTN adalah bank umum yang fokus pada nonsubsidi pembiayaan perumahan (PRATIWI, 2020, hlm. 41).

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi marak dengan boomingnya bank syariah. Pasar perbankan semakin kompetitif. Belum lagi keluarnya PBI No. 4/1/PBI/2002 Tentang perubahan kegiatan bank umum tradisional konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah, jumlah bank syariah juga meningkat dengan jumlah Unit Usaha Syariah (UUS). Kemudian ada manajemen PT. Bank Tabungan Nasional (Persero), melalui rapat Panitia Pengarah Kelompok Pelaksana Restrukturisasi Bank BTN pada 12 Desember 2013, manajemen Bank BTN menyusun rencana kerja dan perubahan piagam untuk membuka UUS dalam persaingan. pasar perbankan syariah. (Novitasari, 2018, hlm. 50).

Untuk mengantisipasi kecenderungan tersebut, PT Bank Tabungan Negara (Persero) melakukan perubahan Anggaran Dasar pada Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 16 Januari 2004 dengan nomor akta. 29 Pada tanggal 27 Oktober 2004 oleh Notaris Jakarta Emi Sulistyowati, S.H. Berdasarkan No. 14/DIR/DSYA/2004. Divisi Syariah juga dibentuk untuk memperkuat tekad Bank BTN untuk menjadikan pekerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari ibadah dengan

ibadah lainnya. Selain itu, unit usaha Syariah Bank BTN bernama “BTN Syariah” dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, Unit Usaha Syariah di dampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi, Pimpinan Devisi Syariah, dan Pimpinan Kantor Cabang Syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah. Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. BTN. Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala devisi syariah. Yang pada saat bersamaan Dirut Bank BTN meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 3 Desember 2004, Dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukkan DPS bagi BTN Syariah. Yang pada tanggal 18 Maret 2005 resmi ditunjuk oleh DSN/MUI sebagai DPS bagi BTN Syariah, yaitu Drs. H. Ahmad Nazri Adlani, Drs. H Mohammad Hidayat, MBA, MBL, dan Dr. H. Endy M. Astiwaru, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI, ACS (Novitasari, 2018, hlm. 51).

Pembukaan *Strategic Business Unit* (SBU) ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip perbankan syariah, selain itu dengan adanya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) tentang bunga bank, serta melaksanakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahun 2004 (PRATIWI, 2020, hlm. 42). BTN Syariah, Unit Bisnis Strategis (SBU) Bank BTN, yang menjalankan bisnisnya sesuai dengan prinsip Syariah, mulai beroperasi pada 14 Februari 2005 dengan membuka cabang Syariah pertama di Jakarta. SBU ini dibuka untuk melayani minat masyarakat yang tinggi dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah dan untuk fokus pada keunggulan prinsip perbankan syariah, adanya fatwa MUI tentang bunga bank dan implementasi Peraturan Umum Tahun 2004 hasil Rapat Umum Pemegang Saham. (Combarici, 2020, hlm. 45).

Keunggulan Bank Syariah adalah perbankan yang menjalankan fungsi-fungsinya yang sama dengan perbankan Konvensional, namun

Bank Syariah menggunakan beberapa skema yang sesuai dengan syariah Islam, sehingga memiliki beberapa perbedaan didalam kegiatannya yaitu:

- a. Berpedoman kepada prinsip syariah
- b. Penyaluran dana usaha yang halal dan menguntungkan
- c. Menggunakan prinsip akad
- d. Keuntungan dihitung berdasarkan sistem bagi hasil
- e. Jumlah angsuran tetap hingga akhir pembiayaan
- f. Terjalin hubungan yang baik sebagai mitra usaha

Sebagai Unit Usaha Syariah dari Bank BTN Konvensional, saat ini hingga akhir tahun 2021 BTN Syariah telah memiliki jaringan yang tersebar hampir di seluruh Indonesia dengan perincian:

- a. Kantor Cabang Syariah 29 Unit
- b. Kantor Cabang Pembantu Syariah 61 Unit
- c. Kantor Kas Syariah 7 Unit
- d. Kantor Layanan Syariah
- e. Kantor Layanan Syariah 240 Unit

Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap Bank BTN telah mengantarkan kami mendapatkan penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017 sebagai Peringkat 1 Bank Terbaik Indonesia 2017. Dengan adanya penghargaan tersebut akan mengukuhkan optimisme perseroan untuk mampu melanjutkan catatan kinerja positif dan mencapai target bisnis perseroan pada tahun tahun berikutnya.

Pada tahun 2007, Bank BTN mengoperasikan 12 (dua belas) kantor cabang Syariah di kantor cabang regular, cabang pembantu dan 40 kantor layanan Syariah (*office access*) cabang Syariah tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makassar, Malang, Medan, Batam, Tangerang, Bogor dan Bekasi. Semua cabang Syariah ini beroperasi online secara real time berkat dukungan penuh IT yang memadai (Combarici, 2020, hlm. 46).

Kemudian hingga akhir Desember 2021, kantor cabang BTN Syariah di seluruh Indonesia meliputi yaitu: kantor cabang Syariah ada 29 outlet. Adapun KCP Syariah ada 61 outlet dan terdapat juga 7 kantor kas

Syariah dan kantor layanan syariah ada 240 unit sampai sekarang, termasuk Kantor Cabang Syariah yang didirikan pada tanggal 25 Mei 2008 di Banjarmasin Jl. A. Yani Km 5 Komplek Kencana No. 1 Banjarmasin, kemudian berpindah tempat di Jl. A. Yani Km 5,5 No. 456, Kel. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan yang telah diresmikan pada tanggal 15 April 2008 dan merupakan Kantor Cabang Syariah yang ke 15 (“Tata Jaringan BTN,” t.t.)

2. Visi dan Misi Bank BTN Syariah

- a. Visi bank BTN Syariah seperti pada perusahaan lain, BTN Syariah juga memiliki sebuah visi yang menjadi landasan mereka dalam bekerja. Adapun visi dari BTN Syariah yaitu: “Menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025”.
- b. Misi Bank BTN Syariah untuk tercapainya sebuah visi diperlukan misi. Misi Bank BTN Syariah:
 - 1) Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah
 - 2) Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak
 - 3) Menjadi home of Indonesia's best talent
 - 4) Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh
 - 5) Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

3. Nilai-Nilai Budaya perusahaan



Gambar I Logo Nilai Budaya BTN Syariah

Bank BTN memiliki 6 (Enam) Core Values AKHLAK yang menjadi pondasi bagi seluruh BTNers (sebutan Pegawai Bank BTN) dalam berperilaku untuk mencapai visi Bank BTN.

18 (Delapan Belas) Panduan Perilaku AKHLAK bagi BTNers



Gambar II Logo BTNers (Sebutan Pegawai BTN)

a. Amanah

- 1) Memenuhi janji dan komitmen.
- 2) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

b. Kompeten

- 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- 2) Membantu orang lain belajar.
- 3) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

c. Harmonis

- 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- 2) Suka menolong orang lain.
- 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

d. Loyal

- 1) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.
- 2) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- 3) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

e. Adaptif

- 1) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- 2) Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- 3) Bertindak proaktif.

f. Kolaboratif

- 1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

4. Logo Bank BTN Syariah



Gambar III logo Bank Tabungan Negara Syariah

Logo BTN menggunakan pola segi enam (Hexagonal). Model ini berbentuk sarang lebah, melibatkan kegiatan penyelamatan jiwa di masyarakat, seperti lebah yang selalu menyimpan madunya. Dengan lambang ini, BTN mewujudkan pembangunan nasional dengan menggalang dana masyarakat dalam bentuk tabungan. Model ini juga terkait dengan “Atap” yang merupakan citra dan misi utama BTN, sebagai pelaksana KPR bagi masyarakat. Bentuk logo dengan huruf kecil melambangkan sikap ramah dan rendah hati. Ramah terhadap semua lini bisnis yang dimasuki, menunjukkan keinginan kuat untuk melayani dengan rendah hati (customer focus).

Warna Biru Tua Biru melambangkan rasa nyaman, tenang, menyejukkan, warna ini umumnya dipakai oleh institusi/ perusahaan di bidang jasa. Warisan luhur, stabilitas, memimpin (Command) dan serius

(Respect) serta tahan uji (Reliable). Dasar pondasi yang kokoh, berhubungan dengan kesetiaan, hal yang bisa dipercaya, kehormatan yang tinggi (Trust, Integrity). Simbol dari spesialis (Professionalism).

Bentuk Gelombang Emas Cair Emas cair adalah simbol kekayaan finansial di Asia. *Golden Arch* sebagai variasi *Agility, Progress, Foresight*. (Excellence), fleksibilitas dan ketahanan di semua kemungkinan akan muncul. Warna kuning keemasan (kuning sampai jingga). Warna logam mulia (emas) melambangkan keagungan, kejayaan, kemakmuran, kekayaan, membuat kita merasa diperhatikan (warna menarik perhatian orang), dinamisme, kreativitas dan meriah. merupakan warna spiritual dan melambangkan hal-hal yang luar biasa. Warna ini juga ramah, ceria dan nyaman. Warna ini dianggap sebagai warna ceria, membuat Anda merasa masa depan lebih baik, cerah dan bersemangat.

5. Produk dan Jasa BTN Syariah

a. Produk Dana

1) Tabungan

a) Tabungan BTN Batara IB

Produk tabungan dengan akad “Wadi`ah” (Tipan), yaitu titipan dari satu pihak kepada pihak lain, baik perorangan maupun lembaga, yang harus dipelihara dan dikembalikan sewaktu-waktu jika pemiliknya berkehendak.

b) Tabungan BTN Prima IB

Produk tabungan ini menggunakan akad “Mudharabah Mutlaqah (Investasi)” yang merupakan kerjasama antara dua pihak. Pihak pertama (shahibul maal) memberikan modal dan memberikan kewenangan penuh kepada pihak lain (mudharib) untuk menentukan jenis dan lokasi penanaman modal. Keuntungan dan kerugian dibagi sesuai dengan rasio yang telah disepakati sebelumnya

c) Tabungan BTN Haji dan Umroh IB

Produk tabungan untuk perencanaan haji dan umrah berdasarkan prinsip Syariah dengan menggunakan akad "Mudharabah Mutlaqah" (investasi), yaitu kemitraan antara dua pihak dengan keuntungan dan kerugian dibagi secara proporsional dengan tingkat yang telah disepakati sebelumnya.

d) Tabungan BTN Qurban IB

Produk tabungan untuk perencanaan pembelian dan pendistribusian hewan kurban dengan bagi hasil yang menguntungkan dan kompetitif berdasarkan prinsip Syariah dengan akad "Mudharabah Mutlaqah" (Investasi), yaitu kerjasama antara dua pihak dengan pembagian keuntungan dan kerugian sesuai kesepakatan sebelumnya.

e) Tabungan BTN Tabunganku

Tabungan untuk anak di bawah usia 17 tahun didasarkan pada prinsip Syariah dengan akad "Wadi'ah" (Tipan), yaitu titipan pihak ke pihak yang harus dipelihara baik perorangan maupun organisasi dan dikembalikan apabila pemilik menghendakinya.

f) Tabungan BTN Simpanan Pelajar

Tabungan untuk meningkatkan budaya menabung di kalangan siswa PAUD, TK, SD, SMP, SMA, Madrasah (MI, MTs, MA) atau sederajat dengan prinsip syariah yaitu akad "Wadi'ah" (Titipan)

g) Tabungan BTN Emas IB

Produk tabungan untuk perencanaan pembelian emas, salah satu investasi terbaik untuk memenuhi kebutuhan masa depan sekaligus mendapatkan keuntungan bagi hasil dan berdasarkan prinsip syariah dengan kontrak "Mudharabah

Mutlaqah" (Investasi) ", yaitu kerjasama antara dua pihak dengan keuntungan dan kerugian dibagi menurut proporsi yang telah disepakati sebelumnya.

2) Deposito

a) Deposito BTN IB

Berinvestasi di masa depan untuk individu atau organisasi dengan pembagian keuntungan yang kompetitif menggunakan kontrak "Mudharabah Mutlaqah" (investasi), yaitu kemitraan antara dua pihak dengan keuntungan dan kerugian dibagi secara proporsional satu sama lain.

b) Deposito On Call BTN IB

Investasi berjangka yang dapat mengoptimalkan pengembalian likuiditas perusahaan dengan jangka waktu 1-28 hari dan dikelola dengan akad "Mudharabah Mutlaqah" (Investasi).

3) Giro

a) Giro BTN IB

Produk simpanan dana untuk memudahkan transaksi bisnis Anda dengan menggunakan akad "Wadi`ah" (Titipan), yaitu titipan dari satu pihak kepada pihak lain, baik perorangan maupun lembaga, yang kami akan menjaganya dengan baik dan akan mengembalikannya setiap saat jika pemilik menghendakinya.

b) Giro BTN Prima IB

Produk tabungan bagi hasil yang kompetitif bagi perusahaan yang memiliki aktivitas bisnis tinggi dengan menggunakan akad "Mudharabah Mutlaqah" (investasi), yaitu kemitraan antara dua pihak dengan keuntungan dan kerugian yang dibagikan secara proporsional dengan kesepakatan sesuai diawal.

b. Pembiayaan Konsumer

1) Pembiayaan Perumahan

a) KPR BTN Platinum IB

Pembiayaan hadir sebagai solusi kepemilikan rumah, perumahan komersil, apartemen idaman, baik pertama kali, kedua atau bahkan ketiga kalinya berkat proses cepat, pembayaran cepat, pembayaran rendah dan pembayaran tetap sepanjang periode pembiayaan melalui "Murabahah" (jual beli) yang menawarkan berbagai manfaat.

Sumber pembiayaan dapat melaksanakan pembangunan rumah impian atau merenovasi rumah di atas tanah sendiri sesuai rencana dan keinginan nasabah melalui akad "Murabahah" (jual beli)

b) KPR BTN Indent IB

Pembiayaan yang mudah untuk menjadi pemilik rumah, ruko, gedung perkantoran, apartemen atau rumah susun berdasarkan pesanan melalui akad "Istishna" (jual beli sesuai pesanan).

c) Pembiayaan Bangun Rumah BTN IB

Sumber pembiayaan dapat melaksanakan pembangunan rumah impian atau merenovasi rumah di atas tanah sendiri sesuai rencana dan keinginan nasabah melalui akad "Murabahah" (jual beli).

d) Pembiayaan Properti BTN IB

Pendanaan untuk orang-orang yang ingin memiliki properti baru atau yang perlu membiayai kembali properti yang sudah dimiliki dengan menggunakan kontrak "musyarakah mutanaqisah" (kepemilikan asset bersama)

e) KPR Bersubsidi IB

Pembiayaan program sosial untuk masyarakat berpenghasilan rendah bekerja sama dengan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk memfasilitasi kepemilikan rumah, dengan akad “Murabahah” (jual beli) memberikan berbagai macam keuntungan. bersama)

2) Pembiayaan Non Perumahan

a) Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN IB

Solusi kepemilikan kendaraan roda dua atau empat dengan proses cepat, pengelolaan mudah, harga tetap dan cicilan hingga financial end melalui akad Murabahah (Beli dan Jual)

Pendanaan yang hadir ini ditujukan untuk mendanai kebutuhan layanan seperti pendidikan, kesehatan, pariwisata, umroh dan pernikahan dengan jangka waktu pendanaan hingga 10 tahun dan menggunakan akad (bagian) Kafalah bil Ujroh untuk layanan garansi

b) Pembiayaan Tunai Emas BTN IB

Solusi Solusi kebutuhan uang untuk keperluan tak terduga dengan menggadaikan emas yang di proses cepat dan aman serta cicilan ringan menggunakan akad "Qardh" (Gadai) dengan surat gadai sebagai penyerahan Marhun untuk menjamin pengembalian seluruh atau sebagian hutang nasabah ke bank (murtahin)

c) Pembiayaan Emasku BTN IB

Pembiayaan Emasku BTN iB hadir untuk memberikan solusi bagi nasabah yang ingin berinvestasi kepemilikan emas lantakan (batang) bersertifikat Antam berdasarkan prinsip Syariah dengan menggunakan akad Murabahah (jual beli).

d) Pembiayaan Multimanfaat BTN IB

Solusi bagi karyawan dan pensiunan untuk membeli barang elektronik, furniture dan kebutuhan lainnya tanpa cicilan dimuka, angsuran kecil, tetap sampai lunas pembayaran dan jatuh tempo finansial hingga 10 tahun melalui akad "Murabahah" (jual beli).

e) Pembiayaan Multijasa BTN IB

Pembiayaan Pendanaan yang hadir ini ditujukan untuk mendanai kebutuhan layanan seperti pendidikan, kesehatan, pariwisata, umroh dan pernikahan dengan jangka waktu pendanaan hingga 10 tahun dan menggunakan akad (bagian) Kafalah bil Ujroh untuk layanan garansi.

c. Pembiayaan Komersial

1) Pembiayaan Usaha

a) Pembiayaan Konstruksi BTN IB

Pembiayaan Konstruksi BTN iB hadir guna memberikan solusi bagi pebisnis untuk membiayai konstruksi proyek properti yang meliputi bangunan dan infrastruktur yang terkait dengan menggunakan akad "Musyarakah" (kerjasama)

b) Pembiayaan Investasi BTN IB

BTN iB Investment Finance hadir untuk memberikan solusi bagi nasabah dalam membeli/mengadakan barang investasi (pengeluaran modal) dengan menggunakan "Murabahah" (penyediaan dana atau tagihan), "Musyarakah" (Akad memberikan modal untuk kerjasama) atau "Istishna" (akad untuk memberikan dana atau tagihan)

c) Pembiayaan Modal Kerja BTN IB

Pembiayaan Modal Kerja BTN iB siap memberikan solusi bagi nasabah untuk membiayai kebutuhan modal kerja (biaya operasional) dalam menjalankan usahanya dengan cara

menjalankan bisnis dengan menggunakan akad (mudharabah atau musyarakah)

d. E-Channel

1) E-Banking

a) ICASH Management System (ICMS)

Layanan berbasis internet dengan menggunakan aplikasi browser yang berguna untuk membantu nasabah korporasi mengelola aktivitas perbankan secara mandiri dan efektif

b) Mobile Banking BTN Syariah

Aplikasi yang mendukung transaksi perbankan melalui smartphone dengan cara yang aman, cepat, mudah dan dapat dilakukan kapan saja, dimana saja, tanpa harus langsung ke bank.

c) Mobile Wakaf NU BTN Syariah

Layanan perbankan memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk melakukan ibadah wakaf dengan nyaman dan aman melalui smartphone tanpa harus datang ke kantor BTN Syariah atau lembaga wakaf.

2) Kemudahan Biaya Transaksi

a) Kartu Debit BTN

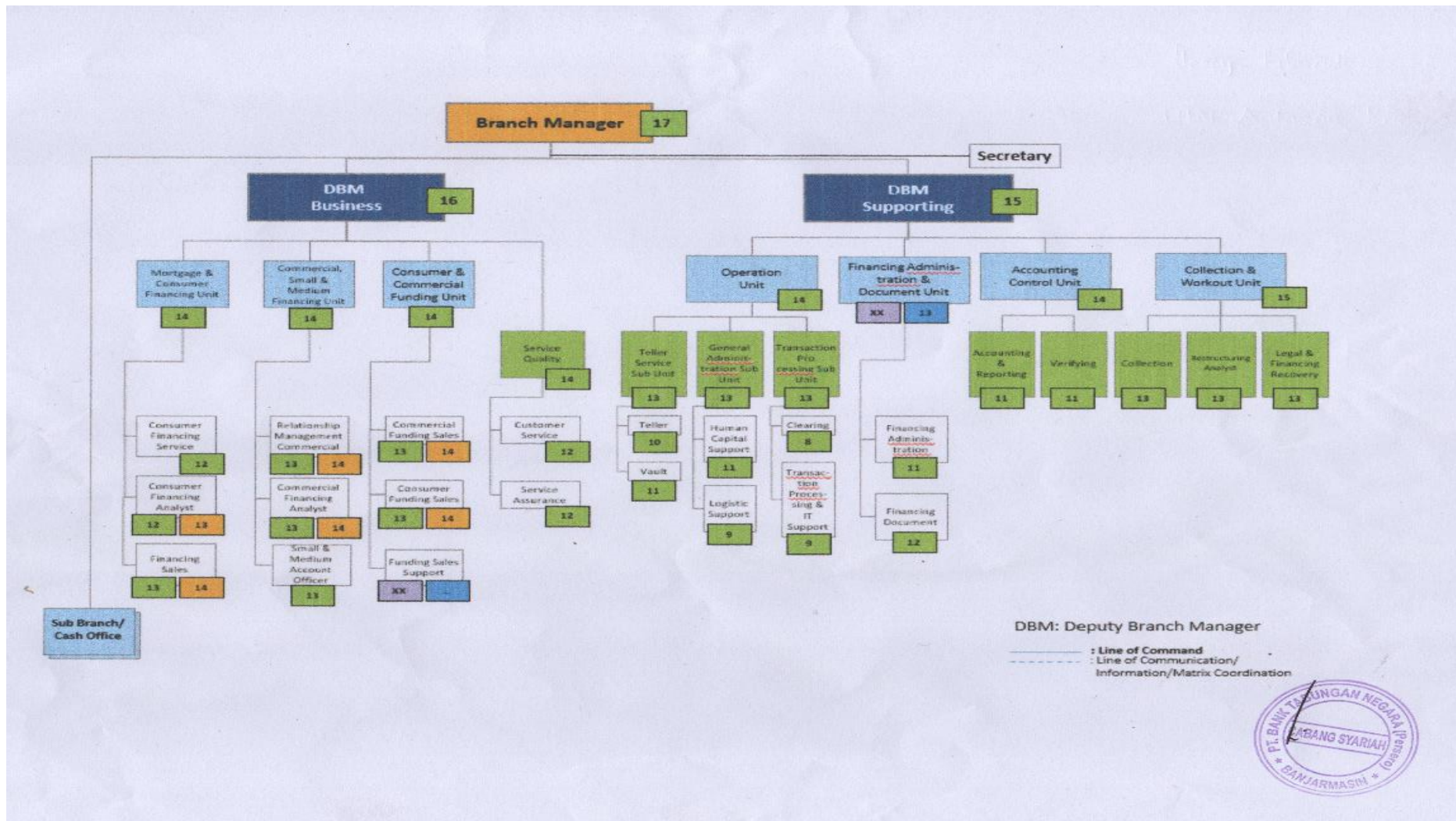
Kartu Debit BTN terdiri dari 3 jenis untuk memenuhi berbagai kebutuhan anda, yaitu Kartu debit BTN Reguler (terbagi menjadi 3 kartu kartu ATM/Debit BTN Chip Reguler Silver, Gold, dan Platinum) Kartu Debit BTN Reguler Syariah, Kartu Debit BTN Prioritas Gold, Kartu Debit BTN Prioritas Platinum

b) ATM, ATM Non Tunai dan Mesin Setor Tunai BTN

Layanan mesin ATM mempunyai beberapa fitur diantaranya yang dapat menerima setoran tunai sehingga

memudahkan dalam bertransaksi, cepat dan realtime. Dapat juga menerima setoran tunai uang Rp20.000,00 Rp50.000,00 dan Rp100.000,00 melalui Cash Deposit Machine (CDM) BTN. Dan ada juga ATM Non tunai BTN yang tidak dapat melayani penarikan uang tunai tetapi dapat berfungsi sebagai media promosi dan melayani transaksi finansial non tunai.

6. Struktur Organisasi BTN Syariah Banjarmasin



Gambar IV Struktur Organisasi BTN Syariah Banjarmasin

7. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Responden yang ada dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini:

Table III Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	61.3	61.3	61.3
	Perempuan	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) KC Banjarmasin berdasarkan jenis kelamin adalah sebanyak 19 orang laki-laki dengan persentasi 61.3%, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 12 orang dengan persentasi sebesar 38.7%. sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa responden/karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) KC Banjarmasin lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

b. Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan angket yang disebarkan oleh peneliti diperoleh data mengenai usia responden yaitu sebagai berikut:

Tabel IV Usia Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	18	58.1	58.1	58.1
	31-40 Tahun	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, usia yang paling banyak adalah usia kisaran 21-30 tahun yaitu sebesar 58.1%, kemudian usia paling sedikit adalah usia kisaran 31-40 tahun yaitu sebesar 41.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden/ karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) KC Banjarmasin, usia yang paling banyak adalah usia dari 21-30 tahun yaitu sebesar 58.1%.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan Pendidikan terakhir responden. Untuk mengetahui hasil dari proporsi Pendidikan terakhir responden dengan jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	0	0	0	0
	D III	4	12.9	12.9	12.9
	S1/S2/S3	27	87.1	87.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui dalam penelitian ini bahwa responden/ karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) KC Banjarmasin berdasarkan Pendidikan terakhir responden adalah yang berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 12.9%, dan S1/S2/S3 sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 87.1%. sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa paling banyak responden/ karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) KC Banjarmasin mayoritas adalah berpendidikan Sarjana.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan angket yang disebarkan oleh peneliti diperoleh data mengenai lama bekerja pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin dapat dilihat proporsi berikut ini:

Tabel VI Lama Bekerja Responden
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	3.2	3.2	3.2
	1-5 tahun	14	45.2	45.2	48.4
	6-10 tahun	10	32.3	32.3	80.6
	>10 tahun	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja diperoleh responden yaitu <1 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 3.2%, responden lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 45.2%, selanjutnya 6-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 32.3%, dan >10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 19.4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah 1-5 tahun dengan persentase 45.2%.

8. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam kasus ini, jumlah semua sampel (n) = 31 dan df dapat dihitung $n-2 = 29$ dan $\alpha = 0,05$ di dapat $r_{\text{tabel}} = 0,367$ jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butiran atau pertanyaan pada indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut adalah hasil validitas pada setiap butiran atau pertanyaan masing-masing dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel VII hasil Uji Validitas

Variable	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,653	0,367	Valid
	X1.2	0,656		Valid
	X1.3	0,560		Valid
	X1.4	0,767		Valid
	X1.5	0,623		Valid
	X1.6	0,575		Valid
	X1.7	0,530		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,747	0,367	Valid
	X2.2	0,697		Valid
	X2.3	0,716		Valid
	X2.4	0,753		Valid
	X2.5	0,799		Valid
	X2.6	0,635		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,451	0,367	Valid
	Y2	0,535		Valid
	Y3	0,421		Valid
	Y4	0,387		Valid
	Y5	0,426		Valid
	Y6	0,462		Valid
	Y7	0,426		Valid
	Y8	0,432		Valid
	Y9	0,502		Valid

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,367 dan semua indicator pertanyaan dari variable Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y). menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,367$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang tertera pada tabel di atas dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya. suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Pengujian terhadap seluruh pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan peneliti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel VIII Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha (α)	Nilai Standard	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,883	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,894		<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,782		<i>Reliable</i>

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa semua indikator variable adalah dapat dipercaya/ diandalkan atau reliable, hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Artinya semua variable mempunyai ketepatan dan kehandalan untuk dijadikan variabel dalam suatu penelitian.

9. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji K-S yang memberikan nilai probabilitas di atas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa uji normal dan dapat diterima, dan sebaliknya apabila nilai sig.

lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan SPSS 26. Hasil K-S test dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IX Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31557211
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.089
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil Uji Test Statistik (Kolmogorov-Smirnov) memberikan nilai sebesar 0,114 dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang jauh di atas 0,05 jadi dapat disimpulkan H_0 dapat diterima, yang berarti data tersebut berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Pada Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel yaitu independent dan dependent memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Kriteria yang digunakan dalam uji linearitas memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel bebas. Berikut ini adalah tabel hasil dalam uji linearitas:

Tabel X Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kompensasi – Kinerja Karyawan	0,052	Linear
Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan	0,102	Linear

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang signifikan diantara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar 0,052 dimana $0,052 > 0,05$. Dan terdapat nilai signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar 0,102, yang dimana $0,102 > 0,05$. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas. Deteksi multikolenearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Nilai *tolerance* rendah dengan nilai VIF tinggi umumnya dipakai adalah nilai $VIF > 10$ dan *toleranace* $< 0,10$. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel XI Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent (bebas)	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi (X1)	0,641	1.559	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,641	1.559	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variasi dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini ada dua, yaitu dengan menggunakan uji Glejser dan dengan melihat pola Scatterplot dengan bantuan alat SPSS 26. Pengambilan keputusan yaitu dengan cara:

- Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel XII Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

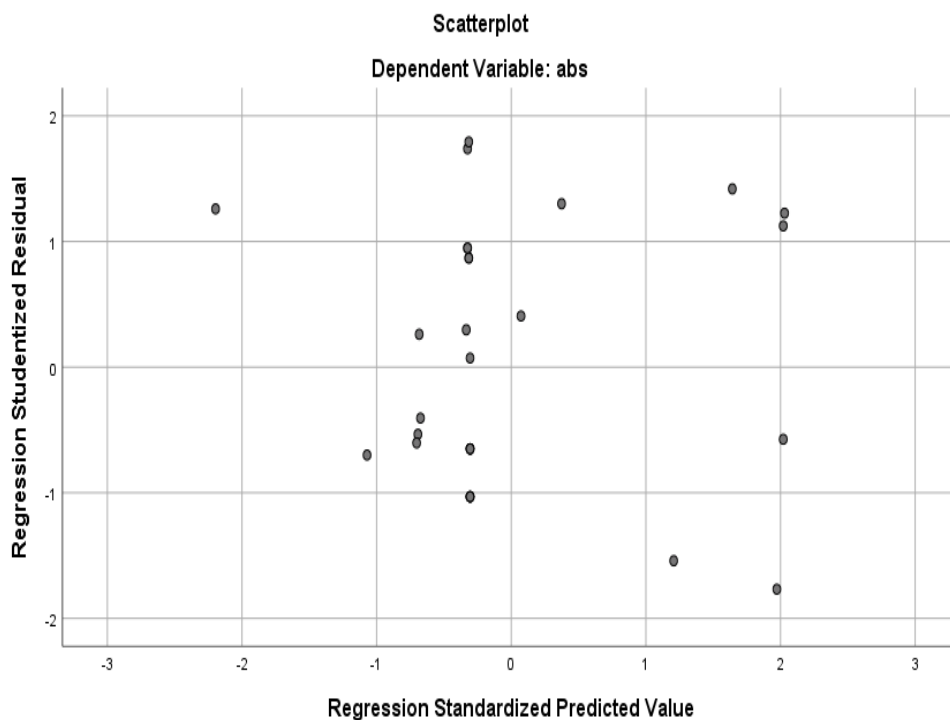
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.314	2.778		-.833	.412
Kompensasi	.004	.111	.008	.037	.971
Lingkungan Kerja	.161	.124	.293	1.302	.203

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas dengan hasil pengujian Glejser diperoleh nilai Sig. variabel Kompensasi (X_1) sebesar $0,971 > 0,05$ dan nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,203 > 0,05$. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model penelitian.



Gambar V Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar pola scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan menyebar acak tidak membentuk pola tertentu, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini yang akan dianalisis dari variabel independent adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Adapun untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel XIII Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.485	4.724		4.972	.000
	Kompensasi	-.097	.188	-.102	-.514	.612
	Lingkungan Kerja	.624	.210	.592	2.972	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + e$$

$$Y = 23.485 + (-0,097) X_1 + 0,624 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 23.691 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) nilainya sebesar -0,097 dan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh negative terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,097.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) nilainya sebesar 0,624, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang menyatakan bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,624.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan apakah

pengaruhnya signifikan atau tidak. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan t hitung. Apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat atau bisa dilihat dasar pengambilan keputusan untuk uji T sebagai berikut:

1. Dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai Sig $<$ 0,05 dan nilai t hitung $>$ t tabel
2. Dinyatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai Sig $>$ 0,05 dan jika nilai t hitung $<$ t tabel.

Berdasarkan t tabel dapat diketahui bahwa nilai t tabel dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah 2,048. Diperoleh dengan perhitungan menggunakan rumus dibawah:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a/2 : n - k - 1) \\
 &= (0,05/2 : 31 - 2 - 1) \\
 &= (0,025 : 28) \\
 &= 2,048 \text{ (didapatkan dari T tabel)}
 \end{aligned}$$

Tabel XIV Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.562	4.799		6.161	.000
	Kompensasi	.238	.170	.252	1.403	.171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

a. Pengujian Hipotesis Kompensasi (X_1)

H_0 : Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

H_a : Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,171 > 0,05$ dan T hitung sebesar $1,403 < 2,048$ dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Tabel XV Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.372	4.143		5.399	.000
	Lingkungan kerja	.560	.166	.530	3.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

b. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja (X_2)

H_0 : Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

H_a : Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

Berdasarkan output SPSS 26 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan T hitung $3,369 > 2,048$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak terhadap variabel Kinerja karyawan, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji statistik F yaitu bila nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0

ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau dapat melihat dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai Sig < 0,05 dan jika nilai F hitung > F tabel
- b. Dinyatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai Sig > 0,05 dan nilai F hitung < F tabel

Tabel XVI Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.079	2	32.540	5.664	.009 ^b
	Residual	160.856	28	5.745		
	Total	225.935	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui F tabel variabel kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) adalah 3,33. yang diperoleh dengan menggunakan rumus perhitungan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k : n - k) \\
 &= (2 : 31 - 2) \\
 &= (2 : 29) \\
 &= 3,33 \text{ (diperoleh dari F tabel)}
 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini berikut adalah hipotesis yang ingin dibuktikan

H₀: Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

H_a: Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $5,664 > F$ tabel $3,33$ dan nilai Sig sebesar $0,009 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi dari pengujian menggunakan SPSS 26:

Tabel XVII Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.237	2.397
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				

Sumber: data diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Koefisien korelasi (R) sebesar $0,537$, ini artinya bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dari tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi (R^2) besarnya nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar $0,237$ berarti $23,7\%$ perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh kedua variabel independen yaitu: kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), Variabel kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $23,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $76,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain.

Standar Error of the Estimate (SEE) sebesar 2.379 . Makin kecil nilai *Standar Error of the Estimate* (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Dan sebaliknya

semakin besar nilai SEE akan mengurangi ketepatan dalam memprediksi variabel dependen.

B. Analisis Data

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan oleh peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan ditolak. Hipotesis yang dimaksud adalah kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut pembahasan dari hipotesis tersebut:

a. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

1) Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan karyawan BTN Syariah KC Banjarmasin yang telah dilakukan menunjukkan hasil Sig variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,171 > 0,05$ dan T hitung sebesar $1.403 < 2.048$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a ditolak yang berarti secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Menurut Hasibuan (2003), “Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan”. Dan menurut Sastrohadiwiryono (2003), “kompensasi adalah pembayaran atas jasa/balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dewi, 2017).

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan, peran penting dari sistem pengendalian manajemen adalah memotivasi anggota perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada anggota perusahaan. Remunerasi/ kompensasi merupakan salah satu unsur hubungan industrial yang sering menimbulkan permasalahan dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, terutama gaji, selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi, pegawai, dan pemerintah (Aryani & Meriyati, 2019).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja
- b. Serikat kerja
- c. Produktivitas
- d. Ketersediaan membayar
- e. Kemampuan membayar
- f. Kebijakan pengupahan
- g. Biaya hidup
- h. Kendala pemerintah

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil akan memberikan dorongan yang positif kepada karyawan. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih baik, misalnya dengan adanya bonus bagi karyawan yang berprestasi atau hadiah untuk karyawan yang bekerja dengan baik, maka akan membuat karyawan selalu memperbaiki diri untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik dan adil dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan/ diterapkan oleh perusahaan maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin. Ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kompensasi sehingga variabel kompensasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan yaitu: 1) Ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin seperti: kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, beban karyawan, dan lainnya. 2) karena dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel hanya berfokus pada karyawan tetap saja, dan hal ini mungkin saja juga berpengaruh pada variabel kompensasi (X1) sehingga membuat variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Regya Rizky Cheria dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan hasil yang dilakukan oleh penulis bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

2) Pengaruh Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil Sig variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan T hitung $3.369 > 2.048$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin. Artinya lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan mampu menciptakan atau memberikan suasana kerja yang nyaman dalam perusahaan/organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah ketika bekerja di perusahaan atau organisasi, misalnya musik yang merdu, meskipun terdengar kecil, ternyata memiliki pengaruh yang besar secara signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas (Nabawi, 2020). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan menentukan hasil kinerja yang dicapai seseorang. (Siagian & Khair, 2018).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dani Putra Pratama Situmarong (2020) tentang “*pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Taspen Persero KCU Mendan)*”. Yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

- b. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Dari hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $5,664 > F$ tabel 3,33 dan nilai Sig sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan simultan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin. Sehingga hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin dapat diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani Putra Pratama Situmarong (2020) tentang “*pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Taspen Persero KCU Mendan)*”. Yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani Putra Pratama Situmarong (2020) menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel intervening, namun penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya meliputi variabel kompensasi dan lingkungan kerja, dari hasil pengujian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Banjarmasin.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa selain kompensasi dan lingkungan kerja masih terdapat faktor lain yang dapat digunakan dalam penelitian kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya terfokus pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah KC Banjarmasin, sehingga memungkinkan adanya perbedaan dari hasil penelitian ini apabila penelitian yang dilakukan ditempat lain dan hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan-perusahaan lain.
3. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya dilakukan dengan angket/kuesioner, sehingga data yang dikumpulkan oleh peneliti hanya menggambarkan pendapat objek penelitian yang terkadang jawabannya tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi diperusahaan, sehingga dapat menimbulkan bias dan dapat mengurangi generalisasi.