

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Ada dua jenis data yakni kualitatif¹ serta kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2009)², definisinya ialah data dengan pengukuran skala numerik (angka). Data kuantitatif pada penelitian ini yakni dengan penyebaran kuesioner pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Palembang Sudirman dengan bersedia sebagai respondennya dan mengisi kuesioner.

B. Sumber Data

Pada penelitian yang dilakukan ada dua sumber datanya yakni data primer serta sekunder.

¹ Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dengan skala numerik. Data kualitatif Penelitian ini berupa Gambaran umum perusahaan dan alamat objek Penelitian. Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

² Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

a. Data Primer

Anwar Sanusi (2011)³, memaparkan definisi data primer yakni mengumpulkan data dengan dicatatnya oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer yang dipergunakan ialah menyebarkan kuesioner ke pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

b. Data sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2011)⁴, definisinya ialah data yang telah ada serta telah dikumpulkannya oleh peneliti lainnya. Pada penelitian ini data yang dapat diperoleh dari buku, arsip dan jurnal yang diperoleh dari website yang berhubungan dengan penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang yang beralamat di Jalan. Jendral Sudirman KM. 3,5 Kelurahan 20 Ilir, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30126.

³ Anwar Sanusi.2011. metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat. Hal : 104.

⁴ Anwar Sanusi, *Loc. Cit*, hlm. 104

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Definisinya yakni kelompok orang, peristiwa maupun benda dengan mempunyai karakteristik tertentu serta menjadikannya sebagai objek penelitian.⁵ Dipergunakannya populasi sejumlah 47 karyawan dengan keseluruhannya di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Tabel 3.1

**Data Pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang
Sudirman**

No	Nama Pegawai	Posisi /Jabatan	Lokasi Penempatan
1	Rini Andriati	Branch Manager	KC Palembang Sudirman
2	Novriansyah	M3	KC Palembang Sudirman

⁵ Suryani dan Hendryadi. Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. (Jakarta: Prenada Media Group). 2015. Hal 190.

3	Yudi Krisnanda Putra	Branch Operational and Service Manager	KC Palembang Sudirman
4	Rika Anggraini	CBRM	KC Palembang Sudirman
5	Nurlaili Rahmi	Cbrm	KC Palembang Sudirman
6	Vera Febriana	CBRM	KC Palembang Sudirman
7	Al Kahfi Balkoni Pamungkas	CBS	KC Palembang Sudirman
8	Rosanita Apriandini	CSR	KC Palembang Sudirman
9	Nuraini Sibabiat	Customer service representative	KC Palembang Sudirman
10	Mia Pratiwi	Customer Service Representative	KC Palembang Sudirman
11	Muhammad Fahrurozi	Customer Service Representat	KC Palembang Sudirman

		ive	
12	Priscilia Adelia	Customer Service Supervisor	KC Palembang Sudirman
13	Aditya Aka Putra	CBS	KC Palembang Sudirman
14	Amanda Putri Rianti	Teller	KC Palembang Sudirman
15	Dina Hidayati	Financing Operation staff	KC Palembang Sudirman
16	Puji Astuti	Financing Operations Supervisor	KC Palembang Sudirman
17	Fajar Putra	Funding & Transaction Staff	KC Palembang Sudirman
18	Wenny Shara	Funding Transaction Staff	KC Palembang Sudirman
19	Mona Devi	Funding Transaction Staff	KC Palembang Sudirman
20	Toto Marsoni	Micro Relationship Manager	KC Palembang Sudirman
21	Muhammad	Micro Staff	KC

	Ricky		Palembang Sudirman
22	Nadiyah Putri Ramadhan	Teller	KC Palembang Sudirman
23	Nadya Saefulloh	General Affair Staff	KC Palembang Sudirman
24	Fahmi Hidayat	Operational Staff	KC Palembang Sudirman
25	Muhammad Kevin Meidiandra	Teller	KC Palembang Sudirman
26	Dini Muryani	Financing Operation Staff	KC Palembang Sudirman
27	Beni Jauhari Zulkarnain	Consumer Business Staff	KC Palembang Sudirman
28	M Al Kautsar	Pelaksana Administra si	KC Palembang Sudirman
29	Ilyas Budiman	Driver	KC Palembang Sudirman
30	Sholahuddin	Driver	KC Palembang Sudirman

31	Sahuri	Driver	KC Palembang Sudirman
32	Yuli Purwanto	Driver	KC Palembang Sudirman
33	M. Khoirul Alamin	Driver	KC Palembang Sudirman
34	Edo Warman	Pramubakti	KC Palembang Sudirman
35	K.M.Buchori	Pengemudi	KC Palembang Sudirman
36	Jundiadi	Pengemudi	KC Palembang Sudirman
37	M.Husni Thamrin	Pengemudi	KC Palembang Sudirman
38	Abimarta Apriyansyah	Pramubakti	KC Palembang Sudirman
39	Serlianto	Satpam	KC Palembang Sudirman
40	Abdul Rahman	Satpam	KC Palembang

			Sudirman
41	Rian Wibowo	Satpam	KC Palembang Sudirman
42	Alan Husni	Satpam	KC Palembang Sudirman
43	Zulkarnain	Satpam	KC Palembang Sudirman
44	Andi Suryono	Security	KC Palembang Sudirman
45	Heru Purnomo	Security	KC Palembang Sudirman
46	M Rafiq Afdiantama	Pramubakti	KC Palembang Sudirman
47	Rizki Redho	Pramubakti	KC Palembang Sudirman
TOTAL			47 Karyawan

Sumber : Bank Syariah Indonesia KC Palembang

Sudirman

2. Sampel

Definisinya yaitu sebagian dari populasi yang ada dengan pengambilannya serta hasilnya dipergunakan sebagai representasi keseluruhan populasinya. Sampel ini bertujuan untuk membatasi populasi yang besar. Jika populasinya besar, peneliti akan mengambil sampel dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampelnya yakni karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman dengan berjumlah 47 respondennya.

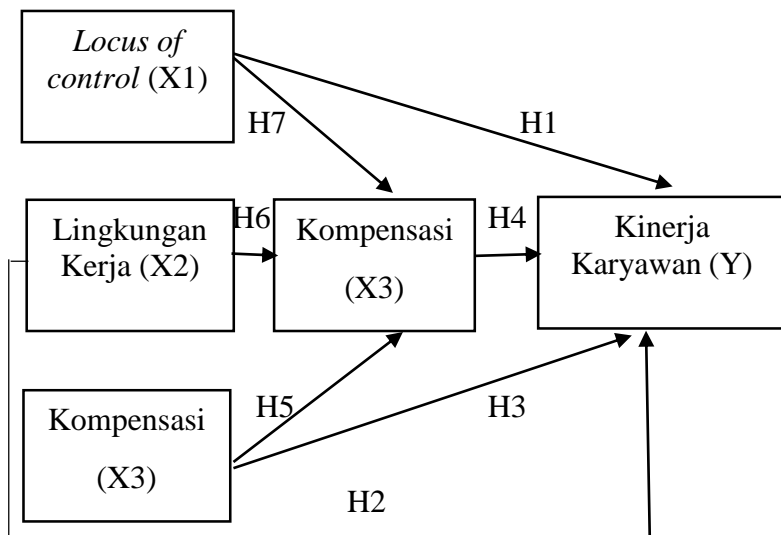
Sampel yang dipergunakan ialah metode *Sampling Jenuh* dikarenakan metode penentuan sampel ini dapat seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Adanya perbedaan dalam mengambil sampel jenuh dengan sensus dikarenakan populasi pada sensus besar sedangkan sampel jenuh populasinya kecil walaupun adanya kesamaan keduanya ialah dijadikannya keseluruhan populasinya sebagai sampel.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja yakni contoh secara konsep terkait hubungan teori dengan faktor yang dirasa penting yang telah didefinisikannya.⁶ Kerangka pemikiran yang disajikan oleh peneliti sebagai berikut :

Gambar 3.1

Kerangka Pemikiran



⁶ Prasetyo, Bambang. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. (Jakarta: Rajawali Pers). 2012. Hal 76.

F. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yakni metode dalam mengumpulkan data yang caranya ialah diberikannya pernyataan maupun pertanyaan tertulis ke responden kemudian mereka jawab.⁷ Pengukuran kuesioner itu dengan skala likert. Skala ini dipergunakan dalam pengukuran sikap pendapat maupun persepsi orang lain maupun kelompok orang terkait fenomena sosial.

Menurut Sugiyono, pemberian skor pada jawabannya bisa terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

⁷ Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Telah adanya penentuan secara terkhusus fenomena sosialnya oleh peneliti, kemudian disebutnya “variabel penelitian”. Melalui penggunaannya dari skala tersebut, sehingga adanya penjabaran terkait variabelnya yang hendak dilakukan pengukuran pada indikator variabelnya. Selanjutnya indikator itu dipergunakan sebagai titik tolak dalam penyusunan item pertanyaan maupun pernyataan.⁸

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Secara operasional variabel penelitian yang ditemukan pada ada dua macam ialah variabel eksogen (independen variabel) atau variabelnya dengan memberikan pengaruh sebagai penyebab terjadinya perubahan serta munculnya variabel dependen (terikat), serta variabel endogen (dependen variabelnya) atau variabel yang mendapatkan pengaruh ataupun sebagai akibatnya sebab terdapat variabel bebasnya.⁹

⁸ Sugiyono, Op. Cit, hlm. 93.

⁹ Nurcahyo, B. H., & Khasanah, I. 2016. Uraian Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 05 No. 03.

Adapun variabel-variabel tersebut yaitu variabel *locus of control*, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel eksogen (*independent variable*), sedangkan variabel endogennya (*dependent variable*) ialah kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Di bawah ini yakni penjelasan variabel terikat sebagai berikut :

a. Variabel Independen

1) *Locus of control*

Yaitu mempunya individu untuk pengendalian berbagai peristiwa pada aktivitas kesehariannya. Pada dasarnya terjadi hubungan di antara perilaku serta penguat (*reinforcement*) yang disebut sebagai sebab akibat. Sehingga tiap individu berkeyakinan dirinya ada kemampuannya maupun kebebasannya dalam penentuan tingkah laku guna pengendalian dari penguatnya. *Locus of control* (lokus kendali) menjadi

tingkat kendali seseorang dimana akan menentukan nasib masing-masing individu.¹⁰

Rotter (1966) pertama kali mengemukakan *locus of control* (lokus kendali) sebagai tingkat dengan adanya penerimaan orang seseorang kejadian sebagai penguatan perilaku dirinya sendiri. Adanya kepercayaan oleh individu terkait dapat dipengaruhi lokus kendali dengan *outcome* berdasarkan kemampuannya, usahanya serta keterampilan dirinya sendiri sebagai individu yang memiliki orientasi internal *locus of control*. Sementara itu ada individu dengan kepercayaan bahwa *outcome* dapat ditentukan dari kekuatan yang ada diluar diri sendiri misalkan nasibnya, keberuntungannya maupun orang lain sebagai individu dengan memiliki orientasi eksternal *locus of control*. Lokus kendali ini merupakan variabel salah satu dari kepribadian dengan definisinya

¹⁰ Muslimah, A. I., & Nurhalimah. 2012. Agresivitas Ditinjau Dari *Locus of control* Internal Pada Siswa Smk Negeri 1 Bekasi Dan Siswa Di Smk Patriot 1 Bekasi. Jurnal Soul. Vol 05 No. 02.

ialah keyakinan seseorang pada kemampuan ataupun tidaknya dalam pengontrolan nasibnya sendiri.¹¹

Dalam penelitian ini *locus of control* (lokus kendali) dijabarkan dengan dimensinya yakni (*locus of control eksternal* serta *locus of control internal*). Dimana pada angket ditemukan sepuluh butir pertanyaan, menggunakan skala likert.

2) Lingkungan Kerja

Didasarkan pemaparan Mardiana (2005), definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang ada di sekitar pekerja dengan bentuk fisik maupun nonfisik sehingga memberikan mereka pengaruh terhadap efektivitas kerjanya. Seperti halnya lingkungan kerja yang terjadi dalam penelitian ini adalah di sebuah instansi perbankan, apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan nyaman. Hal ini bisa sebagai penyebab dialaminya stress oleh karyawan, kemudian tak

¹¹ Waworuntu, V. L., & Adolfina. 2018. Pengaruh *Locus of control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Suzuki Finance Indonesia. Jurnal EMBA. Vol 06 No. 03.

bersemangat dalam bekerja serta keterlambatan datangnya begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja terstruktur maka karyawan pasti akan termotivasi untuk bekerja, mudah diajak bekerja sama berkonsentrasi akibatnya akan lebih cepat selesai pekerjaannya tepat dengan targetnya.¹²

Komponen penting dalam melengkapi suatu organisasi salah satunya lingkungan kerjanya sehingga lingkungan ini perlu adanya kemampuan dalam membuat karyawan agar terus bekerja secara produktif serta adanya kerjasama diantara para karyawan dan juga pemimpin agar tercapai tujuan organisasinya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dijabarkan dengan dimensinya yaitu lingkungan kerja fisik serta nonfisik. Dimana pada angket ditemukan delapan butir pertanyaan, menggunakan skala *likert*.

¹² Budiarto, A. A. T., & Kartini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 03 No. 04.

3) Kompensasi

Sebuah imbalan dari jasa dari seorang karyawan kepada perusahaan karena karyawan telah bekerja dengan memberikan kontribusi tenaga, pikiran demi kemajuan dan kesuksesan perusahaan untuk menuju tujuan utama. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan mendapat kinerja dari karyawan yang maksimal agar dapat mencapai tujuan.¹³

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawannya yang ada dalam Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Adapun kinerja karyawannya sebagai bentuk prestasi atau pencapaian seseorang dan kelompok dari hasil fungsi kegiatan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dari apa yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam mencapai prestasi serta

¹³ Yuniarsih, T. dan S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

pelaksanaan tugas pokok. Jika kinerjanya baik maka adanya pengaruh pada kinerja organisasinya.¹⁴

Kinerja karyawan ialah tingkat keberhasilan yang mendapatkan pengaruh dari lima faktornya yakni lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja, serta yang lainnya. Banyak faktornya yang menjadi pengaruh pada ketercapaian tujuan dari organisasinya pada suatu periodenya. Sehingga kinerjanya dari karyawan menjadi bentuk penjumlahan organisasi terhadap para pekerja dengan mengevaluasi hasil kerja berdasarkan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing orang sebagai usaha agar tujuan organisasi dapat tercapai.¹⁵

c. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Definisinya ialah variabel sebagai penghubung variabel bebas serta terikatnya, yang bisa saja memperkuat maupun

¹⁴ Sandewa, F. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal Ilmiah Clean Government. Vol 01 No. 02.

¹⁵ Sari, N. I. R., & Hady, S. H. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol 01 No. 01.

melemahkan hubungannya namun tidak bisanya teramati ataupun dilakukannya pengukuran. Akibatnya terjadinya hubungan antara X dan Y menjadi hubungan tidak langsung, lambangnya biasanya dengan M maupun Z, disini dijelaskannya adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Ukur
1.	<i>Locus of control (X1)</i>	1. <i>Internal Locus of control</i> a. Suka bekerja keras. b. Ada inisiatif yang tinggi. c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah. d. Selalu mencoba untuk berpikir selektif. e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus	Likert

		<p>dilakukan jika ingin berhasil.</p> <p>2. <i>External Locus of control</i></p> <p>a. Kurang ada inisiatif.</p> <p>b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.</p> <p>c. Kurang mencari informasi.</p> <p>d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.</p> <p>e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.</p>	
2.	Lingkungan Kerja(X2)	<p>1. Lingkungan kerja fisik</p> <p>a. Peralatan kerja</p> <p>b. Suhu tempat kerja</p> <p>c. Kesesakan dan kepadatan</p> <p>d. Kebisingan</p> <p>e. Luas ruangan kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik</p>	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan atasan b. Hubungan dengan sesama pegawai 	
3.	Kompensasi (X3)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan menerima gaji pokok setiap bulan b. Karyawan menerima bonus/intensif kerja 2. Kompensasi tidak langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan mendapatkan fasilitas asuransi b. Karyawan mendapatkan dana pensiun sebagai jaminan hari tua c. Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya d. Karyawan mendapatkan uang transport harian e. Karyawan mendapat jatah makan siang setiap 	Likert

4.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan b. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar 2. Perilaku kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah b. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik c. Mampu bekerjasama secara berkelompok dalam mengerjakan suatu tugas 3. Sifat pribadi <ol style="list-style-type: none"> a. Dapat dijumlah hasil kerja yang dikerjakan b. Mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan c. Disetujui pemberi kerja dan 	Likert
----	----------------------	---	--------

		penerima pekerjaan	
5.	Motivasi (Z)	a. Semangat menyelesaikan suatu pekerjaan b. Mewujudkan kepribadian sebagai tauladan	Likert

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yakni alat yang dipergunakan dalam perolehan, pengolahan serta interpretasi informasi yang perolehannya dari responden kuesioner secara manual maupun secara online yang dilakukan dengan metode pengukuran yang sama. Kuesioner dibagikan melalui Google Form kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Dalam keberlangsungan pengelolaan dan uraian data peneliti mempergunakan aplikasi SPSS 25 sebagai data dengan dari kuesionernya, dengan mempergunakan skala likert, agar bisa mengukur tanggapan atau respon seseorang terhadap objek sosial.¹⁶

¹⁶ Suliyanto. Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi SPSS. (Yogyakarta : Andi. Yogyakarta, 2011).hlm.10.

1. Uji Validitas

Pengujian ini definisinya ialah pengukuran dengan menunjukkan tingkatan validitas suatu instrumen, diantara data yang ada pada objeknya dan juga data yang dikumpulkan periset. Uji validitas ini ada kaitannya dengan persoalan apakah telah diukurnya oleh kita apa yang kita pikirkan maupun apa yang sedang diukur oleh kita.

Agar didapatkannya kevalidan instrumennya maka periset lebih berhati-hati sedari awal penyusunan. Sebab uji validitas diambil dari data yang didapat pada kuesioner, jika datanya yang diperoleh melalui uji coba telah bersesuaian terhadap hal yang semestinya, maknanya instrumen tepat pada sasaran penelitian.

Dalam menguji validitas pada tiap butir pertanyaan, skor yang ada dikorelasikan dengan skor total. Jumlah X dianggap sebagai skor butir dan jumlah Y dianggap sebagai skor total. Dari indeks validitas tiap butirnya, dapat diketahui adakah butir pertanyaan yang tidak memenuhi

syarat uji validitas. Jika ditemukan hal itu periset harus mengganti atau mengubah butir-butir tersebut.

Adapun uji validitas yang digunakan berdasarkan korelasi *Pearson Product Moment* merupakan korelasi antara itemnya dan skor keseluruhannya tiap variabel. Adapun pengukurannya berbantuan *software* SPSS 25.0 yang memiliki taraf signifikan 5% dan jumlah R tabelnya 0.1966. Maka kriteria uji yang digunakan yaitu :

- 1) Instrumen dianggap valid, apabila $R \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dan item Penelitian layak digunakan.
- 2) Instrumen dianggap tidak valid, apabila $R \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ sehingga item tersebut tidak layak digunakan.¹⁷

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan pada instrumen yang mengacu stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi dipergunakan menjadi alat pengumpul datanya memakai instrumen secara reliabel. Adapun instrumennya dengan

¹⁷ Imron, 2019. Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Mebel Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5, No. 1

reliabel merupakan instrumennya yang dipergunakan dalam penelitian berbagai pengukuran objek serupanya yang bisa memperoleh datanya dengan layak diuji. Bila instrumen berupa kuesioner, sebaiknya tidak bersifat tendensius agar responden menjawab sesuai arahan kita.

Standar kesalahan dalam pengukuran dapat diketahui melalui indeks korelasi, dan pengujian yang dilakukan melalui uji coba kepada 47 orang responden menggunakan software SPSS 25.0 dengan *metode Cronbach Alpha* berdasarkan jumlah koefisien > 0.60 yang dinyatakan *reliable*.¹⁸

¹⁸ Aditama, R. A. 2019. Uraian Tingkat Kualitas Pelayanan Jasa Tv Kabel Dan Internet Pada PT. Malang Multimedia Mandiri. *Journal The Studies of Social Sciences*. Vol 01 No. 01.

I. Metode Uraian Data

Metode uraian data yang dipergunakan ialah uraian kuantitatif. Adapun metode uraian yang digunakan menggunakan dua penjelasan yakni pengujian asumsi klasik serta uji uraian regresi linier berganda. Metode uraian dapat dijabarkan yaitu :

1. Uji Asumsi Klasik

Termasuk pada bagian dari uji statistik uraian regresi linear berganda bertujuan menguji hipotesis sebagai syarat penelitian ini, untuk mengetahui terjadi penyimpangan atau tidak terhadap asumsi klasik. Dalam mendeteksi hal tersebut, periset menggunakan tiga asumsi yakni pengujian normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas datanya.

a. Uji Normalitas Data

Pengujian ini berguna dalam penentuan normal maupun tidaknya distribusi data dengan bermodel regresi ini. Apabila data diketahui tidak berdistribusi normal, akan mendapatkan taksiran yang bias. Dikarenakan data yang

layak dipergunakan ialah data berdistribusi normal, pengujian oleh penelitian ini mempergunakan test One Kolmogorov-Smirnov yang memakai jumlah Asymp. Signifikansinya kurang dari 0.05 sehingga bisa dinyatakan datanya normal.¹⁹

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini berguna agar dapat diketahuinya ada tidaknya hubungan antara variabel bebasnya. Jika diketahui ditemukan multikolinieritas, berarti sesama variabel bebas terjadi gejala. Tool uji yang digunakan dalam penelitian ini, didasarkan test variable inflation factor (VIF) serta jumlah tolerance. Ketetapan jumlahnya dalam penelitian berdasarkan Ghozali (2018) yakni :

- 1) Jika jumlah VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian datanya tidak signifikan maka tidak muncul gejala multikolinieritasnya.

¹⁹ Zahra, R. R., & Risa, N. 2018. Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung. Jurnal Lontar. Vol 06 No. 01.

2) Jika jumlah *tolerance* melebihi 10, dengan demikian datanya tidak signifikan maka tidak muncul gejala multikolinieritasnya.²⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya terdapat varian variabelnya dalam model regresinya yang tidak sama ataupun konstan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui persamaan varians variabel pengganggu antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.²¹

Uji heteroskedastisitas didasarkan pada variasi variabel pengganggu, apabila variasi dari variabel pengganggu memiliki kesamaan maka disebut homoskedastisitas dan bila varian data dari variabel pengganggu atau residual memiliki perbedaan maka disebut heteroskedastisitas.

Persamaan regresi yang baik adalah apabila dalam satu

²⁰ Nanincova, N., & Petra, K. 2019. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. Jurnal Agora. Vol 07 No. 02.

²¹ Priyatno, Duwi. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. (Yogyakarta: CV. Andi Offset). 2012. Hal 158.

pengamatan dengan pengamatan lain terdapat perbedaan varian atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipergunakan ialah analisis data secara kuantitatif, dimana variabel yang dipergunakan mempunyai satuan yang bisa diukur. Analisis yang digunakan ialah persamaan regresi linear bergandanya dikarenakan adanya variabel bebas melebihi satu.²²

Adapun persamaan regresinya yang dipakai yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Jumlah konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi berganda
X1	: <i>Locus of control</i>
X2	: Lingkungan Kerja
X3	: Kompensasi
E	: Residual error variabel

²² Haslinda., & Muhammad, J. 2016. Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. Vol 02 No. 01.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis sebagai bentuk rancangan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas *locus of control* (lokus kendali), kompensasi, lingkungan kerja dengan variabel terikatnya yakni kinerja karyawannya. Apabila tidak ada pengaruh yang signifikan maka dinyatakan hipotesis nol atau menolak H_0 . Dapat dikatakan hipotesis sebagai suatu pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya berdasarkan sampel penelitian.

Pengolahan data ini dihitung memakai *software Microsoft excel 2016* serta SPSS versi 25. Pada uji tersebut menerapkan pengujian statistik mencakup Uji T, F serta koefisien Determinasi (*Adjusted R square*).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dipergunakan sebagai pengukuran seberapa baiknya model dalam menjelaskan variansi variabel dependennya. Kisaran koefisien ini ialah nol hingga satu. Angka yang terendah artinya dibatasinya kapasitas variabel independen dalam penggambaran

fluktuasi variabel dependennya. Apabila pemerolehan skornya dekat dengan angka satu, maka ditunjukkannya bahwa variabel independent mewakili hampir keseluruhan informasi yang diperlukan sebagai perkiraan varians variabel dependen.²³

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji tersebut memiliki tujuan yakni melakukan pengujian pengaruh masing-masing dari variabel independennya secara parsial pada variabel dependennya yaitu *locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja karyawannya dalam Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Kriterianya yang dipergunakan supaya menerima ataupun menolak hipotesisnya yakni :

- 1) H_0 ditolak sementara H_a diterima apabila T hitung melebihi T tabelnya serta jumlah dari sig. level of significance $> 5\%$, diartikan antara variabel

²³ Mas'udi. 2014. Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 56 Jakarta. Vol 04 No. 02.

independennya dengan variabel dependennya ditemukan pengaruh yang signifikan.

- 2) H_0 diterima sementara H_a ditolak apabila T hitung $< T$ tabelnya serta jumlah dari sig. level of significance $< 5\%$, diartikan antara variabel independennya dengan variabel dependennya tidak berpengaruh signifikan.²⁴

c. Uji F

Sementara pada uji F dilaksanakan guna melakukan uji pengaruh pada variabel independen secara simultan dengan variabel dependen yakni *locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh pada kinerja karyawannya pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Adapun kriterianya yang dipergunakan yakni :

²⁴ Winarno, A. F., & Andjarwati, T. 2019. Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *Ekonomi Manajemen*. Vol 04 No. 02.

- 1) H_0 ditolak sementara H_a diterima apabila F hitung $>$ F tabel serta jumlah dari sig. level of significance $>$ 5%, diartikan antara variabel independennya dengan variabel dependennya ditemukan pengaruh yang signifikan.
- 2) H_0 diterima sementara H_a ditolak apabila F hitung $<$ F tabel serta jumlah dari sig. level of significance $<$ 5%, diartikan antara variabel independennya dengan variabel dependennya tidak berpengaruh signifikan.²⁵

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah

²⁵ A. F. Andjarwati, dkk (2019). *The Effect of Osha, Work Environment, and Work Discipline on Employee Satisfaction and Employee Performance. Archives of Business Research.* DOI: <https://doi.org/10.14738/abr.711.7281>

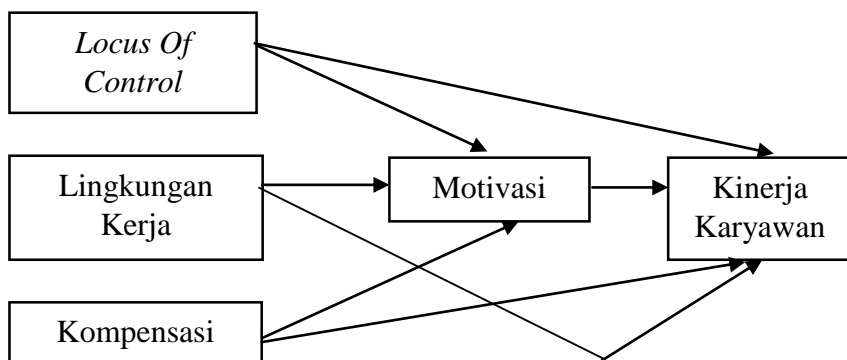
ditetapkan sebelumnya.²⁶ Analisis jalur yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tahap I

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antar variabel sebagai berikut :

Gambar 3.2

Diagram Jalur Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Palembang Sudirman



²⁶ Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro). 2013. Hal 174.

Tahap II

$$M (\text{Motivasi}) = \beta LOC + \beta LK + \beta KOM + e_1$$

(Persamaan struktural 1)

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = \beta LOC + \beta LK + \beta KOM + \beta \text{Motivasi} + e_1$$

(Persamaan struktural 2)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

M : Motivasi

LOC : *Locus Of Control* (X1)

LK : Lingkungan Kerja (X2)

KOM : Kompensasi (X3)

β : Koefisien

e : Tingkat Kesalahan/Error

Tahap III

Menganalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS yang terdiri dari dua langkah, analisis untuk substruktur 1 dan substruktur 2 :

a. Analisis Sub Struktur 1

Analisis regresi pada bagian ini hanya menguji regresi secara simultan dan kemudian analisis atas hasil uji regresi tersebut dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

1) Mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Motivasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Motivasi, dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka square. Angka R square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Motivasi dengan cara menghitung koefisien

determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

- i. Menghitung F_{hitung} .
- ii. Membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan
numerator = jumlah variabel - 1 dan
denominator = jumlah sampel - 3.
- iii. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- iv. Mengambil keputusan.

2) Mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara parsial Terhadap Motivasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara parsial Terhadap Motivasi, digunakan Uji t. Sementara itu untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

- i. Menentukan hipotesis.
- ii. Menghitung besarnya t_{hitung} , besarnya t_{hitung} dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *coefficients*) dan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$.
- iii. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

iv. Membuat keputusan.

b. Analisis Sub Struktur 2

Analisis regresi pada bagian ini hanya menguji regresi secara simultan dan kemudian analisis atas hasil uji regresi tersebut dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

1) Mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka square. Angka R square digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

- i. Menghitung F_{hitung} .
- ii. Membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator = jumlah variabel - 1 dan denominator = jumlah sampel - 4.
- iii. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

iv. Mengambil keputusan.

2) Mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan, digunakan Uji t. Sementara itu untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

- i. Menentukan hipotesis.
- ii. Menghitung besarnya t_{hitung} , besarnya t_{hitung} dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *coefficients*) dan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$.
- iii. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

iv. Membuat keputusan.

3) Prosedur Analisis Variabel Mediasi atau Intervening (Versi Baron dan Kenny)

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny²⁷ yang lebih dikenal dengan strategi *causal step*, memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi, yaitu :

- a. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien $a \neq 0$.

²⁷ Baron, R. M and Kenny, D. A. “*The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistical Considerations*”. *Journal of Personality and Social Psychology*. American Psychological Association, Inc. 1986. Vol 51, No 6, 1173-1182.

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel, jadi koefisien $c \neq 0$.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (M) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi variabel dependen, jadi koefisien $b \neq 0$. Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga (c'') dibandingkan pada persamaan kedua (c).

Sebenarnya koefisien a dan b yang signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian emosional adalah step 1 dan step 3. Jadi (1) variabel independen

mempengaruhi mediator dan (2) mediator mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen. Bila step 1 dan step 3 terpenuhi dan koefisien c tidak signifikan ($c = 0$) maka terjadi perfect atau complete atau full mediation. Bila koefisien c'' berkurang namun tetap signifikan ($c'' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi partial mediation.²⁸ Ada tiga model analisis yang melibatkan variabel mediator, yaitu sebagai berikut :

- a. *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
- b. *Partial Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung

²⁸ Preacher , K. J., Rucker, D. D and Hayes A. F. “*Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods and Prescriptions*”. *Multivariate Behavioral Research*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2007. Vol 42 (1), 185-227.

variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

- c. *Immediate*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Baron dan Kenny²⁹ menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi. Kita dapat melakukan analisis regresi sebanyak empat kali.

- a. X memprediksi Y

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-
c. Jalur ini nilainya diharapkan signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

²⁹ Baron, R. M and Kenny, D. A. "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*. American Psychological Association, Inc. 1986. Vol 51, No 6, 1173-1182.

b. X memprediksi M

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-a. Jalur ini nilainya diharapkan juga signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

c. M memprediksi Y

Selanjutnya menganalisis efek X dan M terhadap Y. Masukkan X dan M sebagai prediktor Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan dua estimasi prediktor dari M dan X. Prediksi nilai M terhadap Y kita namakan jalur-b, sedangkan prediksi nilai X terhadap Y kita namakan jalur-c". Jalur b nilainya diharapkan signifikan, sedangkan jalur-c" nilainya diharapkan tidak signifikan.

Jadi empat tahapan prosedur analisisnya, yaitu :

- 1) Mengestimasi jalur-c : meregres Y dengan X sebagai prediktor.

- 2) Mengestimasi jalur-a : meregres M dengan X sebagai prediktor.
- 3) Mengestimasi jalur-b : meregres Y dengan M sebagai prediktor.
- 4) Mengestimasi jalur-c'' : meregres Y dengan X dan M sebagai predictor.

Kesimpulannya menurut Baron dan Kenny, sebuah variabel dapat dikatakan menjadi mediator jika hasilnya :

- a. Jalur-c : signifikan.
- b. Jalur-a : signifikan
- c. Jalur-bc : signifikan
- d. Jalur-c'' : signifikan

J. Gambar Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah

Keberadaannya dari industri perbankan syariah yang muncul di Indonesia sudah terjadi pengembangan serta peningkatannya secara signifikan pada kurun waktunya tiga dekade. Inovasi berbagai produk, peningkatan

layanannya dan juga pengembangan jaringannya mengindikasikan tren secara positif seiring berjalannya waktu. Serta adanya semangat dalam melaksanakan akselerasi muncul dari berbagai kemunculan bank syariah yang melaksanakan aksi korporasinya. Demikian halnya terhadap bank syariah atas kepemilikan bank BUMN yakni BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri serta BRI Syariah.

Sejak 1 Februari 2021 ataupun tepat pada 19 Jumadil Akhir 1442 H dijadikan penanda sejarah dari bergabung beberapa bank yakni Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah serta BNI Syariah yang menjadi satu entitasnya mencakup PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Gabungan tersebut supaya memadukan kelebihanannya yang dimiliki ketiga Bank Syariah dengan demikian hadir layanannya secara lengkap, terdapat kapasitas permodalan secara lebih baik dan jangkauannya yang meluas. Dilengkapi adanya sinergi terhadap perusahaan induk (BNI, Mandiri, BRI) dan komitmen pemerintahan dengan Kementerian BUMN,

Bank Syariah Indonesia didukung supaya mampu melaksanakan persaingan pada kancah dunia. Kombinasi ketiga Bank Syariah menjadi ikhtiar yang dipergunakan agar terlahirnya Bank Syariah kebanggaan umat, harapannya bisa memunculkan energi baru dalam pembangunan perekonomian nasional dan memberikan kontribusinya pada kesejahteraan masyarakat secara meluas. Hadirnya Bank Syariah Indonesia sebagai cerminan muka perbankan Syariah secara modern, universal, serta memberikan kebaikan untuk alam (Rahmatan Lil 'Alamin) di Indonesia.

2. Visi dan Misi

a. Visi dari Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor

Cabang Palembang Sudirman ialah Top 10 Global Islamic Bank.

b. Misi dari Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor

Cabang Palembang Sudirman sebagai berikut :

1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di

Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi

top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan jumlah buku 50 T di tahun 2025.

- 2) Menjadi bank besar yang memberikan jumlah terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18% dan valuasi kuat (PB>2).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan jumlah yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

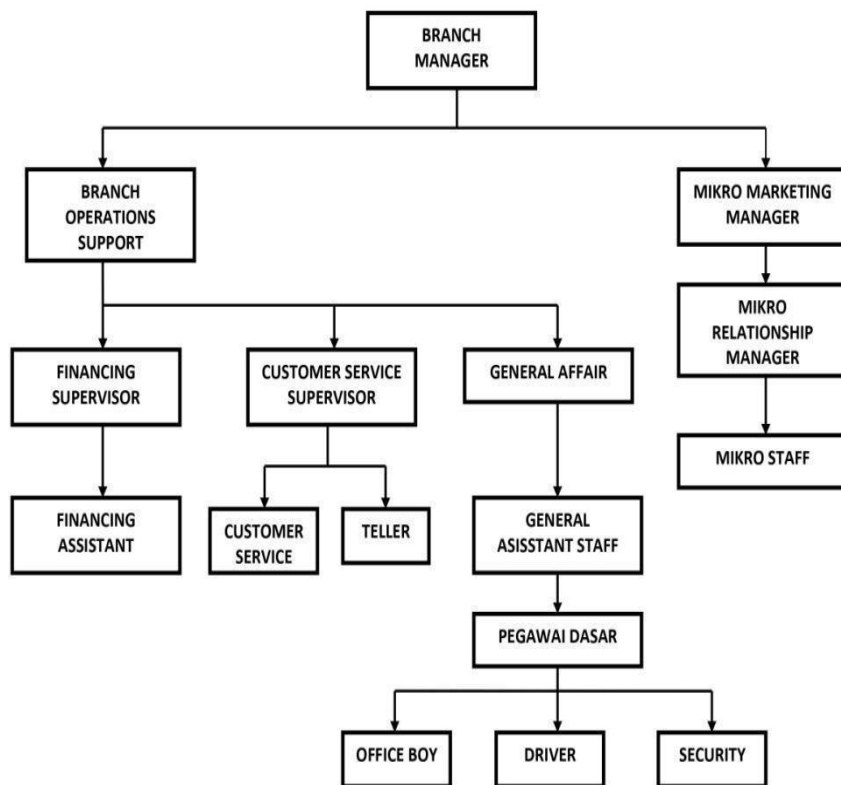
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menjadi hal yang umum dalam sebuah perusahaan, karena merupakan komponen susunan kerja yang berhubungan dengan fungsi manajemen yaitu keuangan, produksi, pemasaran dan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini mengambil struktur organisasi yang terdapat di Bank Syariah Indonesia KC Palembang

Sudirman, berikut ini adalah struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Gambar 3.3

Struktur Organisasi



Adapun jabatan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Branch Manager, bertugas untuk memonitoring dan mengevaluasi segala bentuk aktivitas kinerja karyawan yang ada di area cabang.

2. Branch Operations Support, bertugas untuk menjaga kualitas pelayanan kantor cabang kepada nasabah telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
3. Financing supervisor, bertugas untuk bertanggung jawab atas perpajakan perusahaan sesuai dengan peraturan perpajakan.
4. Financing assistance, bertugas untuk melakukan pencatatan keuangan.
5. Mikro marketing manager, bertugas untuk Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.
6. Micro relationship manager, bertugas untuk mengurus klien dan memecahkan tantangan dari perspektif bisnis atau teknis yang sedang dihadapi klien tertentu.
7. Micro staff, bertugas untuk memastikan produk yang ditawarkan perusahaan bisa terdistribusi dengan baik dan tepat sasaran.

8. Customer service supervisor, bertugas untuk memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasan anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam.
9. Customer service, bertugas untuk melakukan penanganan terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh konsumen.
10. Teller, bertugas untuk melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah.
11. General affair, bertugas untuk pengadaan, pendataan dan perawatan aset perusahaan.
12. General assistant staff, bertugas untuk Membuat laporan anggaran dan pembayaran.
13. Office boy, bertugas untuk memastikan semua kebutuhan teknis karyawan di kantor terpenuhi dengan baik.

14. Driver, bertugas untuk mengantarkan pimpinan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah.
15. Security, bertugas untuk melakukan tindakan preventif keamanan. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan driver. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.