BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Bank Syariah Mandiri

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per Desember 2017 Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM.

2. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang

didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah *(dual banking system).*

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Bank Syariah Mandiri kini memiliki 669 outlet terdiri dari 125 kantor cabang, 406 kantor cabang pembantu, 38 kantor kas, 15 konter layanan syariah, dan 85 payment point, Bank Syariah Mandiri Net banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

3. Lokasi Lembaga dan Data Kelembagaan

Tabel 4.1
Lokasi Lembaga

Nama	PT. Bank Syariah Mandiri
Alamat	Ruko Kepatihan 7-8, Jl. Panglima Sudirman No. 51
Kabupaten	Tulungagung Jawa Timur
No.Telp	0355-334455
Call Center	BSM Call14040 Atau 021-29534040

Pengelola pendanaan dan pembiayaan dikelola secara profesional dengan menerapkan manajemen yang tercatat, terbaca, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam aspek pengelolaan ini dapat terlihat jelas dari struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang

Data Legal :

a. No. Akte Pendirian : No. 28

b. Pengesahan : Notaris

c. Tanggal : 25 Juni 2009

d. NPWP : 01.309.883.5-629.001

e. T.D.P : 13.32.1.65.00066

4. Visi, dan Misi Bank Syariah Mandiri

a. Visi

"Bank Syariah Terdepan dan Modern" *(The Leading & Modern Sharia Bank)*

1) Untuk Nasabah : BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.
2) Untuk Pegawai : BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
3) Untuk Investor : Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

b. Misi

1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

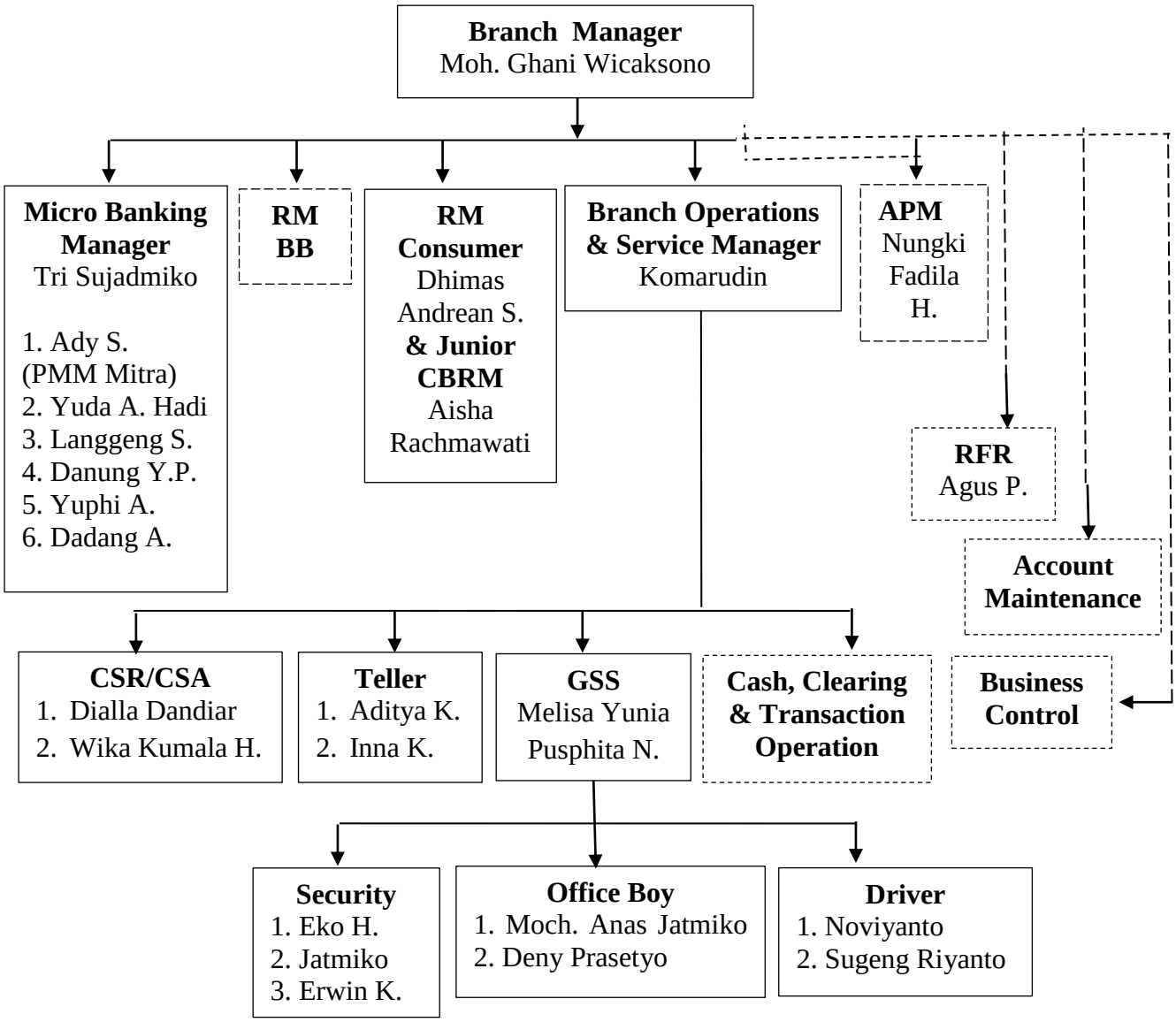
3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.[93]

[93] http://www.syariahmandiri.co.id

5. Bidang Kepengurusan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung



Sumber : Data intern BSM KCP Tulungagung 6 Maret 2019

6. Jasa dan Produk Layanan Unggulan

a. Produk Pendanaan :

1) Tabungan BSM

2) BSM Tabungan Berencana

3) Tabungan Mabrur

4) Tabungan Kurban

5) Tabungan Pensiun

6) BSM Deposito

7) BSM Giro Valas, dan lain - lain.

b. Produk Pembiayaan :

1) BSM Pembiayaan *Mudharabah*

2) BSM Pembiayaan *Musyarakah*

3) BSM Pembiayaan Talangan Haji

4) BSM Pembiayaan *Istishna*

5) BSM Pembiayaan *Murabahah*

c. Produk Layanan :

1) BSM *Card*

2) BSM ATM

3) BSM Call 14040

4) BSM *Mobile Banking,* dan lain - lain.

B. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulunggaung dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dengan pengambilan data secara keseluruhan dari jumlah responden. Hal ini dilakukan peneliti karena jumlah populasi yang relatif kecil yakni sebanyak 32 orang, dengan begitu sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

C. Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden bertujuan mempermudah dalam mengidentifikasi responden (karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung) dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden tersebut, yaitu :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	22	69%
2.	Perempuan	10	31%
Total		**32**	**100 %**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa jumlah responden kelamin laki-laki sebanyak 22 responden atau 69%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden atau 31%, hal tersebut menujukkan bahwasa responden yang berjenis kelamin perempuan jumlahnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk bagian marketing daripada perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<20	0	0%
2.	20 – 30	13	41%
3.	31 – 40	15	47%
4.	41 – 50	4	12%
Total		**32**	**100 %**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa usia responden karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia antara 31-40 tahun sejumlah 15 responden atau 47%, sedangkan yang berusia antara 20-30 tahun sejumlah 13 responden atau 41% dan diikuti

responden yang berusia antara 41-50 tahun sejumlah 4 responden atau 12%. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun tidak ada (0%) sehingga rata-rata responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung berusia antara 20-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden yang menjadi karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK/MAN	7	22%
2.	Diploma	-	-
3.	S1	24	75%
4.	S2	1	3%
Total		**32**	**100 %**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh responden di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/MAN sebanyak 7 responden atau 22%, sedangkan S1 dengan jumlah tertinggi sebanyak 24 responden atau 75%, dan S2 sebanyak 1 responden atau 3%. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden

yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 32 responden, masa kerja responden yang menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	7	21,8%
2.	1 – 5 Tahun	12	37,5%
3.	6 – 10 Tahun	12	37,5%
4.	> 10 Tahun	1	3,2%
Total		**32**	**100 %**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa dilihat dari lamanya karyawan bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulung agung adalah jumlah responden yang masa kerjanya 1< tahun sebanyak 7 responden atau 21,8%, responden yang masa kerjanya antara 1-5 tahun sebanyak 12 responden atau 37,5%, sedangkan responden yang masa kerjanya antara 6-10 tahun sebanyak 12 responden atau 37,5% dan responden yang masa kerjanya >10 tahun sebanyak 1 responden atau 3,2%.

5. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden yang menjadi karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulunggagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Branch Manager	1	3,125 %
2.	Relationship Manager	2	6,25 %
3.	Branch Operations	1	3,125 %
4.	General Support Staff	1	3,125 %
5.	Micro Banking Manager	1	3,125 %
6.	Micro Analys	1	3,125 %
7.	Customer Service	2	6,25 %
8.	Teller	2	6,25 %
9.	APM	2	6,25 %
10.	PMM	6	18,75 %
11.	RRR	1	3,125 %
12.	Security	3	9,375 %
13.	Driver	2	6,25 %
14.	Office Boy	2	6,25 %
15.	Financial Advisor Axa Mandiri	1	3,125 %
16.	Sales force Pensiun	4	12,5 %
Total		**32**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang jabatannya branch manager, branch operations, general support staf, micro banking manager dan micro analys, RRR, dan FAAM sebanyak 1 responden atau 3,125%, bagian relationship manager, customer service, teller, APM, office boy, dan driver sebanyak 2 responden atau 6,25%, bagian PMM sebanyak 6 responden atau 18,75% dan sales force pensiun sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan bagian security sebanyak 3 responden atau 9,375%.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel ini bertujuan untuk mendiskripsikan setiap variabel yang di peroleh dari hasil penelitian berupa pengisian kuesiner hasil dari jawaban responden di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Jumlah karyawan sebanyak 32 responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas dan variabel (terikat), variabel *independen* berupa tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji, dan kompetensi sedangkan variabel *dependen* berupa kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Pada kuesioner terdapat pertanyaan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan tersebut berupa jawaban-jawaban dengan kategori : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil kuesioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan dan bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

1. Tingkat Jabatan (X_1)

Pada variabel tingkat jabatan terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan, bersemangat dalam mengisi kekosongan jabatan, memiliki keahlian khusus, bersemangat dalam bekerja karena memiliki pendidikan yang tinggi,

memperoleh tugas yang jelas, dan berusaha menjaga nama baik perusahaan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Tingkat Jabatan

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	32	14,29%
2.	Setuju	4	111	49,55%
3.	Kurang setuju	3	74	33,04%
4.	Tidak Setuju	2	6	2,68%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,45%
Total		**32**	**224**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.7 diatas, menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel tingkat jabatan menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 111 atau 49,55%, kemudian responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 32 atau 14,29%, sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 74 atau 33,04%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 atau 2,68% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 0,45%.

2. Prestasi Kerja (X_2)

Pada variabel prestasi kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam mengisi daftar hadir dalam bekerja, teliti dalam melaksanakan tugas, tepat waktu dalam mengerjakan tugas, memiliki prestasi yang lebih

berupa keahlian, ketrampilan dan bekerja secara profesional, jujur terhadap pekerjaan dan setia terhadap perusahaan tempat bekerja.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	97	43,30%
2.	Setuju	4	107	47,77%
3.	Kurang setuju	3	17	7,59%
4.	Tidak Setuju	2	3	1,34%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Total		**32**	**224**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.8 diatas, menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel prestasi kerja menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 107 atau 47,77%, responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 97 atau 43,30%, responden yang menyatakan kurang setuju dengan jumlah 17 atau 7,59%, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 3 atau 1,34% dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kompensasi Gaji (X_3)

Pada variabel kompensasi gaji terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam menerima gaji sesuai tugas yang dilakukan, gaji yang adil, gaji gaji yang cukup, gaji sesuai frekuensi kerja, gaji yang standart, gaji secara *ontime*, dan gaji sesuai jam kerja lembur.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Gaji

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	37	16,52%
2.	Setuju	4	174	77,68%
3.	Kurang setuju	3	13	5,80%
4.	Tidak Setuju	2	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Total		**32**	**224**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.9 diatas, menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kompensasi gaji menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 174 atau 77,68%, responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 37 atau 16,52%, responden yang menyatakan kurang setuju dengan jumlah 13 atau 5,80% dan 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kompetensi (X_4)

Pada variabel kompetensi terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam memberikan pelayanan yang baik, menerima segala risiko, ketrampilan standart, berkomunikasi dengan baik, bersedia jika dimintai bantuan rekan kerja, memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dan toleransi terhadap rekan kerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	54	24,11%
2.	Setuju	4	168	75,00%
3.	Kurang setuju	3	2	0,89%
4.	Tidak Setuju	2	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Total		**32**	**224**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kompetensi menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 168 atau 75,00%, responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 54 atau 24,11%, responden yang menyatakan kurang setuju dengan jumlah 2 atau 0,89% sedangkan 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam melaksanakan tugas yang diberikan patuh pada prosedur yang ada, berantusias terhadap pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan teliti, dapat inovasi dalam menghadapi permasalahan, kualitas kerja yang sesuai dan memenuhi target perusahaan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	93	41,52%
2.	Setuju	4	131	58,48%
3.	Kurang setuju	3	0	0%
4.	Tidak Setuju	2	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Total		**32**	**224**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.11 diatas, menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 131 atau 58,48%, responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 93 atau 41,52%, responden 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

E. Analisis Data Penelitian

Setelah semua data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul dari berbagai sumber, dalam Bab IV ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu. Penelitian ini didasarkan pada data angket atau kuesioner yang disebarkan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kepada responden yaitu karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh.

1. **Uji Keabsahan Data**

   a. **Uji Validitas**

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Jabatan

No. Item	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
X1.1	22.34	6.362	.356	.694	Valid
X1.2	22.59	6.055	.301	.720	Valid
X1.3	22.03	6.096	.606	.643	Valid
X1.4	22.34	5.717	.580	.637	Valid
X1.5	22.84	6.394	.346	.697	Valid
X1.6	22.09	6.475	.427	.679	Valid
X1.7	23.06	5.931	.434	.675	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No. Item	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
X2.1	26.28	5.693	.345	.793	Valid
X2.2	25.75	5.677	.578	.743	Valid
X2.3	25.84	5.491	.661	.728	Valid
X2.4	25.91	5.701	.575	.744	Valid
X2.5	25.78	5.725	.551	.748	Valid
X2.6	25.62	5.919	.514	.755	Valid

X2.7	26.69	4.802	.499	.770	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Gaji

No. Item	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
X3.1	24.78	2.499	.523	.657	Valid
X3.2	24.72	2.918	.438	.682	Valid
X3.3	24.69	2.544	.452	.681	Valid
X3.4	24.72	2.983	.386	.693	Valid
X3.5	24.38	2.694	.460	.675	Valid
X3.6	24.59	3.088	.350	.701	Valid
X3.7	24.62	3.081	.410	.691	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No. Item	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
X4.1	25.38	3.661	.460	.837	Valid
X4.2	25.50	3.742	.596	.819	Valid
X4.3	25.59	3.475	.666	.806	Valid
X4.4	25.25	3.226	.657	.806	Valid
X4.5	25.34	3.523	.523	.827	Valid
X4.6	25.47	3.547	.680	.805	Valid
X4.7	25.22	3.273	.613	.814	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kayawan

No. Item	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
Y.1	26.53	4.322	.524	.789	Valid
Y.2	26.59	4.701	.350	.817	Valid
Y.3	26.44	3.931	.720	.753	Valid
Y.4	26.53	4.193	.597	.776	Valid
Y.5	26.47	3.934	.724	.752	Valid
Y.6	26.50	4.323	.513	.791	Valid
Y.7	26.38	4.500	.409	.809	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan keterangan tabel 4.12 sampai 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan pada variabel Tingkat Jabatan (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Kompensasi Gaji (X_3), Kompetensi (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,30. Sehingga dapat dikatakan bahwa *construct* diatas merupakan *construct* yang kuat.

Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen penetapan variabel Tingkat Jabatan (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Kompensasi Gaji (X_3), Kompetensi (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik. Karena secara definisi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur

yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka instrumen ini (X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya, *Reliabilitas* instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji *reliabilitas* dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jadi pengujian *reliabilitas* instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel.
2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel.
3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel.
4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel.
5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Sedangkan uji *reliabilitas* instrumen untuk masing-masing item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan keterangan tabel *Reliability Statistics* 4.17 sampai 4.21 di atas, nilai *Chonbach's Alpha* untuk variabel Tingkat Jabatan (X_1) sebesar 0,711; untuk variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,782; variabel Kompensasi Gaji (X_3) sebesar 0,716; variabel Kompetensi (X_4) sebesar 0,838; dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,810, maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Chonbach's Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, X3, X4 dan Y adalah *reliabel*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Tingkat Jabatan	X2 Prestasi Kerja	X3 Kompensasi Gaji	X4 Kompetensi	Y Kinerja Karyawan
N		32	32	32	32	32
Normal Parameters[a]	Mean	26.22	30.31	28.75	29.62	30.91
	Std. Deviation	2.825	2.705	1.918	2.152	2.374
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.163	.229	.212	.140
	Positive	.172	.092	.229	.212	.140
	Negative	-.078	-.163	-.192	-.163	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.975	.921	1.298	1.202	.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.298	.364	.069	.111	.561

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan keterangan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 4.22 diatas, data dikatakan berdistribusi normal apabila angka *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi α = 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas :

1) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) > 0,05.
2) Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) < 0,05.

Tabel 4.23
Keputusan Uji Normalitas Data

Nama Variabel	**Nilai *Asymp.Sig (2-Tailed).***	**Taraf Signifikansi**	**Keputusan**
Tingkat Jabatan	0,298	0,05	Normal

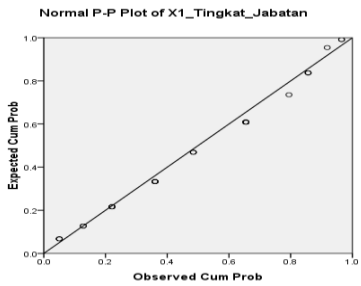
Prestasi Kerja	0,364	0,05	Normal
Kompensasi Gaji	0,069	0,05	Normal
Kompetensi	0,111	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,561	0,05	Normal

Dari hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai 0,298 untuk nilai tingkat jabatan, nilai 0,364 untuk prestasi kerja, nilai 0,069 untuk kompensasi gaji, nilai 0,111 untuk kompetensi dan nilai 0,561 untuk variabel kinerja karyawan sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Setelah pengujian menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* diketahui, maka dilakukan uji dengan menggunakan pendekatan kurva P-Plots dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas p-plots yang didapat antara lain :

a. P-Plots Tingkat Jabatan (X_1)

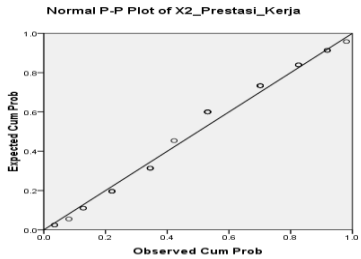
Gambar 4.2
P-Plots Tingkat Jabatan (X_1)



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

b. P-Plots Prestasi Kerja (X_2)

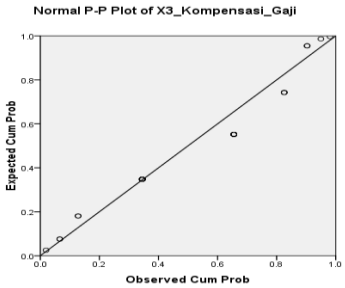
Gambar 4.3
P-Plots Prestasi Kerja (X_2)



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

c. P-Plots Kompensasi Gaji (X_3)

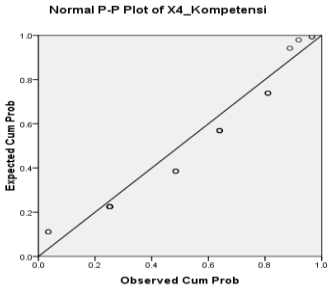
Gambar 4.4
P-Plots Kompensasi Gaji (X_3)



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

d. P-Plots Kompetensi (X_4)

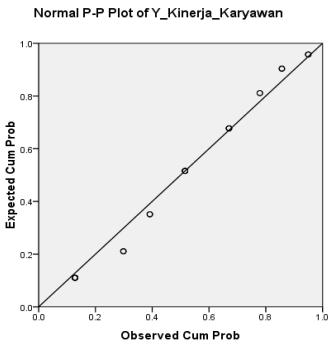
Gambar 4.5
P-Plots Kompetensi (X_4)



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

e. P-Plots Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.6
P-Plots Kinerja Karyawan (Y)



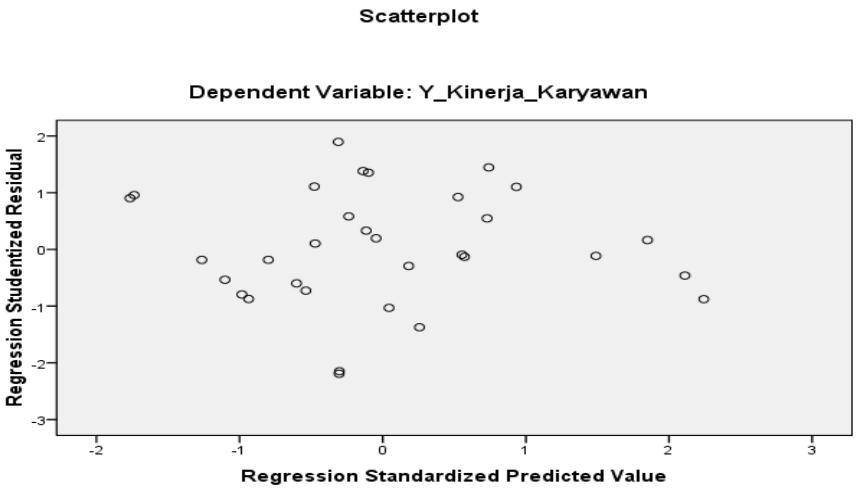
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari hasil uji dengan menggunakan kurva *P-P Plots* pada normalitas data dengan *Normal P-P Plot* (Gambar 4.2 sampai gambar 4.6), menunjukkan bahwa terdistribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari uji heteroskedastisitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 16* didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari keterangan gambar 4.7 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu (Y) Kinerja Karyawan. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

c. Uji Gletser

Tabel 4.24
Hasil Uji Gletser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.361	1.835		1.287	.209
	X1_Tingkat_Jabatan	-.003	.040	-.016	-.085	.933
	X2_Prestasi_Kerja	.072	.048	.322	1.502	.145

X3_Kompensasi_Gaji	-.011	.085	-.036	-.132	.896
X4_Kompetensi	-.112	.080	-.401	-1.399	.173

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel *coefficient* 4.24 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Tingkat Jabatan (0,933), Prestasi Kerja (0,145), Kompensasi Gaji (0,896), dan Kompetensi (0,173). Karena nilai signifikansi ke empat variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji gletser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskesdatisitas dalam model regresi.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Tingkat_Jabatan	.882	1.133
	X2_Prestasi_Kerja	.688	1.454
	X3_Kompensasi_Gaji	.434	2.303
	X4_Kompetensi	.384	2.602

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel *coefficient* 4.25 diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah Tingkat Jabatan: 1,133; Prestasi Kerja: 1,454; Kompensasi Gaji: 2,303; dan Kompetensi: 2,602 Hasil ini berarti

variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel *independen* berada di atas 0,1 dan lebih kecil dari 10.

e. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.185	3.327		.356	.724
	X1_Tingkat_Jabatan	-.140	.073	-.166	-1.910	.067
	X2_Prestasi_Kerja	.360	.086	.410	4.160	.000
	X3_Kompensasi_Gaji	.097	.154	.078	.632	.533
	X4_Kompetensi	.665	.145	.602	4.568	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari keterangan tabel 4.26 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1{,}185 + (-0{,}140)X_1 + 0{,}360X_2 + 0{,}097X_3 + 0{,}665X_4$$

Keterangan :

1) Bahwa variabel Kinerja Karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji, dan Kompetensi memiliki konstanta sebesar 1,185.
2) Koefisien regresi (X_1) Tingkat Jabatan dari perhitungan linier berganda dapat dilihat sebesar -0,140 hal ini berarti menunjukkan

setiap ada penurunan 1 skor Tingkat Jabatan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,140. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara Tingkat Jabatan dengan Kinerja Karyawan, semakin baik atau besar nilai Tingkat Jabatan maka akan semakin menurun pula Kinerja Karyawan.

3) Koefisien regresi (X_2) Prestasi Kerja dari perhitungan linier berganda dapat dilihat sebesar 0,360 hal ini berarti menunjukkan setiap ada peningkatan 1 skor Prestasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,360. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik atau besar nilai Prestasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

4) Koefisien regresi (X_3) Kompensasi Gaji dari perhitungan linier berganda dapat dilihat sebesar 0,097 hal ini berarti menujukkan setiap ada peningkatan 1 skor Kompensasi Gaji maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,097. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kompensasi Gaji dengan Kinerja Karyawan, semakin baik atau besar nilai Kompensasi Gaji maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

5) Koefisien regresi (X_4) Kompetensi dari perhitungan linier berganda dapat dilihat sebesar 0,665 hal ini berarti menunjukkan setiap ada peningkatan 1 skor Kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,665. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

pengaruh positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, semakin baik atau besar nilai Kompetensi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan melakukan uji t untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam mempengaruhi variabel *dependent.* Keputusan yang dapat dijadikan dasar kesimpulan dalam uji statistik t ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan dengan tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Jika nilai sig. > tingkat signifikansi (α = 0,05), maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel *independen* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel *independent* secara parsial (individu) terhadap variabel *dependent* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.185	3.327		.356	.724
	X1_Tingkat_Jabatan	-.140	.073	-.166	-1.910	.067
	X2_Prestasi_Kerja	.360	.086	.410	4.160	.000
	X3_Kompensasi_Gaji	.097	.154	.078	.632	.533
	X4_Kompetensi	.665	.145	.602	4.568	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Diketahui bahwa t tabel untuk df = 32 – 4 – 1 = 27 dengan signifikansi α = 5% adalah 2,051. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara t hitung dengan t tabel . dimana jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka hipotesis tidak dapat diterima.

Berdasarkan keterangan tabel *Cooefisients* 4.27 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1) Hipotesis 1 yang berbunyi : Tingkat Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

   Pada tabel 4.27 diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel tingkat jabatan adalah -1,910 sedangkan nilai t-tabel

2,051, t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel dan nilai sig. 0,067 > α = 0,05. Karena nilai t hitung < t tabel dan nilai sig. > α dapat disimpulkan bahwa menerima Ho dan menolak Ha. Yang artinya variabel tingkat jabatan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

2) Hipotesis 2: Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Pada tabel 4.27 diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel prestasi kerja adalah 4,160 sedangkan nilai t-tabel 2,051, t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel dan nilai sig. 0,000 < α = 0,05. Karena t hitung > t tabel dan nilai sig. < α dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima Ha. Yang artinya variabel prestasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

3) Hipotesis 3: Kompensasi Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Pada tabel 4.27 diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi gaji adalah 0,632 sedangkan nilai t-tabel 2,051, t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel dan nilai sig. 0,533 > α = 0,05. Karena t hitung < t tabel dan nilai sig. > α dapat disimpulkan bahwa menerima Ho dan menolak Ha. Yang

artinya variabel kompensasi gaji (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

4) Hipotesis 4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Pada tabel 4.27 diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompetensi adalah 4,568 sedangkan nilai t-tabel 2,051, t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel dan nilai sig. 0,000 < α = 0,05. Karena t hitung > t tabel dan nilai sig. < α dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima Ha. Yang artinya variabel kompetensi (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Berdasarkan hasil pengolahan, maka hasil uji f dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.202	4	35.800	30.669	.000[a]
	Residual	31.517	27	1.167		
	Total	174.719	31			

a. Predictors: (Constant), X4_Kompetensi, X1_Tingkat_Jabatan, X2_Prestasi_Kerja, X3_Kompensasi_Gaji

b. Dependent Variable:Y_Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel Anova 4.28 diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 30,669 dan f tabel sebesar 2,73 Sehingga dapat diketahui bahwa (30,669 > 2,73) dan nilai sig. (0, 000) < dari taraf signifikansi (α = 0,05). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel *independent* (tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji dan kompetensi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. serta menunjukkan bahwa H5: Yang berbunyi "tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variabel *independent* dalam menerangkan variabel *dependent* atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel *independent* (tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji, dan kompetensi) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905[a]	.820	.793	1.080	2.145

a. Predictors: (Constant), X4_Kompetensi, X1_Tingkat_Jabatan, X2_Prestasi_Kerja, X3_Kompensasi_Gaji

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel *Model Summary* 4.29 diatas dapat diketahui bahwa :

Nilai *R Square* menunjukkan sebesar 0,820 hal ini berarti korelasi atau hubungan 4 variabel *independent* (tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji, dan kompetensi) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebesar 82%.

Nilai *Adjusted R Square* digunakan jika jumlah variabel *independent* lebih dari dua. Nilai *Adjusted R Square* pada model ini

0,793 hal ini berarti 79,3% variabel kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung bisa dijelaskan oleh variabel tingkat jabatan, prestasi kerja, kompensasi gaji, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 20,7% (100% - 79,3% = 20,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,080, semakin kecil nilai *Std. Error of the Estimate* akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel *independent.*

Tabel 4.30
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	**Sangat kuat**

Berdasarkan tabel 4.30 diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,820 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat pengaruh yang kuat keempat variabel *independent* dan variabel *dependent*. Dengan demikian, berarti kemampuan penelitian lebih besar dipengaruhi oleh variabel tingkat jabatan, prestasi kerja kompensasi gaji, dan kompetensi dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.