

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Unit Usaha Syariah atau Bank Jatim Syariah (BJS) didirikan berdasarkan Surat Bank Indonesia Nomor 9/7/DS/Sb tanggal 4 April 2007 perihal : persetujuan prinsip pendirian Unit Usaha Syariah (UUS), pembukaan kantor cabang syariah dan anggota dewan pengawas syariah serta surat Bank Indonesia Nomor 9/148/DPIP/Sb tanggal 24 juli 2007 perihal : Izin pembukaan kantor cabang syariah.

Operasional BJS diresmikan pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan tanggal 8 Syaban 1428 H. Dalam perjalannya selama tujuh tahun beroperasi BJS telah hadir dengan banyak melakukan pengembangan dan inovasi guna memberikan layanan financial yang terbaik sesuai kebutuhan nasabah melalui beragam produk dengan prinsip syariah.

Sepanjang tahun 2004, BJS telah menambah sejumlah jaringan kantor baru, yaitu 2 kantor cabang di Kediri dan di Malang : 2 kantor cabang pembantu di Madiun dan Jember. Selain itu dalam tahun 2014 terdapat penambahan jaringan berupa peningkatan status cabang pembantu Gresik dan Madiun sebagai kantor cabang; pendirian 5 kantor cabang pembantu di Blitar, Jombang, Surabaya Utara, Surabaya Barat dan Surabaya Timur; penambahan 50 kantor layanan syariah dan

6 ATM. Dengan ekspansi jaringan tersebut, akhir tahun 2014 BJS memiliki 5 kantor cabang, 10 kantor cabang pembantu, 97 kantor layanan syariah dan 6 ATM. Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya.

Bank Jatim Syariah Cabang Kediri didirikan dan resmi beroperasi pada tanggal 17 Januari 2014, yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 50B. Pelayanan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan bisnis bank, khususnya Bank Jatim Syariah Cabang Kediri. Terkait dengan hal itu, BJS cabang Kediri berkomitmen untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam bertransaksi melalui perluasan jaringan, baik jaringan kantor, layanan syariah, maupun *electronic channel* berupa ATM (*Automatic Teller Machine*), SMS Banking, EDC dan *Mobile Banking*).

Bank Jatim Syariah membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu insane BJS yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik. Pribadi demikian diharapkan akan memiliki empati, edifikasi, dan berorientasi hasil yang sepenuhnya mengutamakan layanan fokus kepada nasabah. Kami menyebut karakter tersebut dengan BJS FASTER (*Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh, Empati dan Edifikasi, Result Oriented*).

2. Visi Misi

Visi :

- a. Menjadi Bank yang sehat, berkembang secara wajar.
- b. Memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional

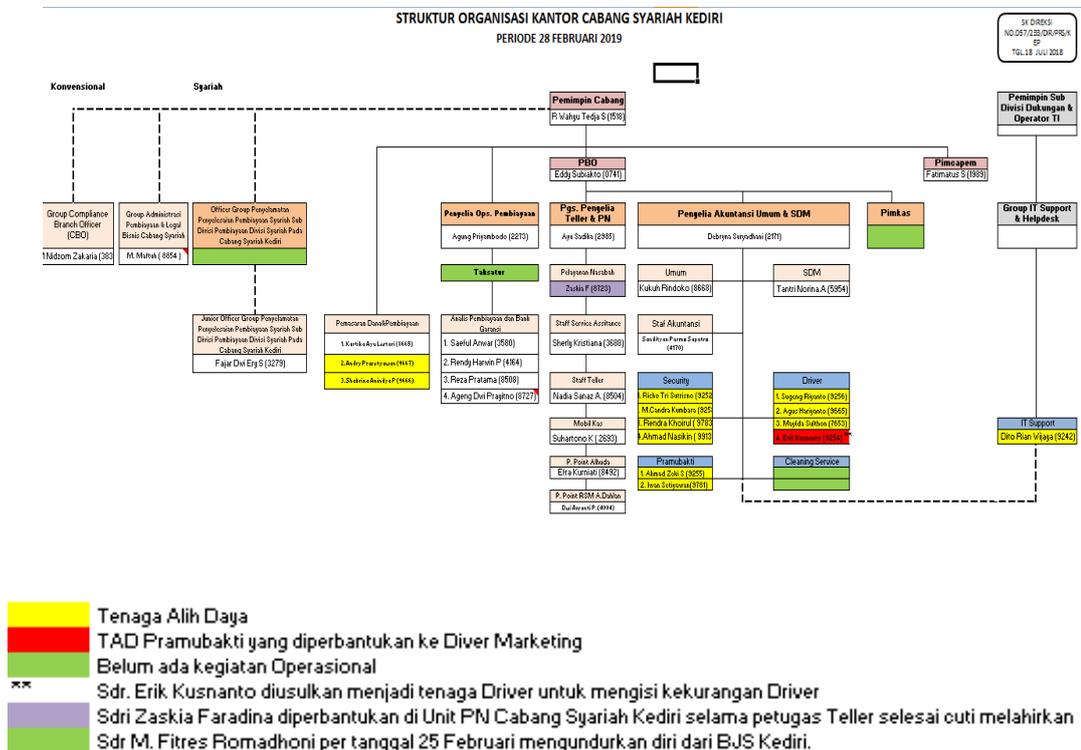
Misi :

- a. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah serta ikut mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.
- b. Memperoleh laba yang optimal

Bank Jatim ditopang oleh lima pilar budaya kerja untuk mencapai visi dan misi serta senantiasa menjaga lima pilar budaya kerja di setiap jajaran pegawai. Lima pilar budaya kerja tersebut mencakupi : (1) Bank Jatim merupakan Bank Umum Milik Pemerintah Daerah (2) Bank Jatim berorientasi pada pasar dan secara berkesinambungan membina hubungan yang saling menguntungkan dengan nasabah dan mitra usaha lainnya. (3) Bank Jatim menerapkan *Good Corporate Governance* dengan mengutamakan prinsip ke hati-hatian guna menjaga kepercayaan masyarakat dan pemilik. (4) Bank Jatim mengakui peranan dan menghargai kepentingan setiap pegawai. (5) Bank Jatim mengupayakan terciptanya semangat kebersamaan agar pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban secara professional.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri



B. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden menggunakan angket yang dibagikan kepada seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang berjumlah 36 pegawai. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun karakteristik dari responden dalam penelitian ini, diantaranya.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut data mengenai jenis kelamin responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1: Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	22	61 %
2.	Perempuan	14	39 %
	Total	36	100 %

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin seluruh karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang berperan sebagai responden, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan dengan selisih 23 % yaitu sebanyak 22 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang.

2. Usia Responden

Berikut data mengenai usia responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2: Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20 Tahun	0	0 %
2.	21 – 30 Tahun	13	36 %
3.	31 – 40 Tahun	20	56 %
4.	> 40 Tahun	3	8 %
	Total	36	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, keterangan tersebut menunjukkan bahwa usia responden bermacam-macam, mulai dari usia 21 – 30 tahun sebanyak

13 orang, 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang dan usia 40 tahun keatas sebanyak 3 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut data mengenai pendidikan terakhir responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3: Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMP/SLTP/MTs	0	0 %
2.	SMA/SLTA/MA	9	25 %
3.	Diploma	1	3 %
4.	Sarjana	26	72 %
	Total	31	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, memperlihatkan bahwa berbagai macam pendidikan responden di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dan sebagian besar adalah berpendidikan sarjana. Dari tabel tersebut, diperoleh informasi mulai dari pendidikan SMA/SLTA/MA sebanyak 9 orang, Diploma sebanyak 1 orang, dan sarjana sebanyak 26 orang.

4. Jabatan responden

Berikut data mengenai jabatan responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4: Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Pemimpin Cabang	1	3 %
2.	PBO	1	3 %
3.	Peny. Akuntansi Umum & SDM	3	8 %
4.	Penyl. Teller & Pelayanan Nasabah	4	11 %
5.	Staf Analis Pembiayaan dan Bank Garansi	4	11 %

6.	Staf Payment Point RSM Ahmad Dahlan	1	3 %
7.	Staf Pemasaran Dana & Pembiayaan	1	3 %
8.	Staf Umum Cabang Syariah Kediri	1	3 %
9.	Staf Payment Point YPI Al Huda	1	3 %
10.	Staf SA	1	3 %
11.	Satpam	7	19 %
12.	Pramubhakti	3	8 %
13.	Marketing	3	8 %
14.	Driver	4	11 %
15.	IT Support	1	3 %
16.	Total	36	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri diketahui bahwa, pimpinan cabang 1 orang, PBO 1 orang, peny. Akuntansi umum & SDM sebanyak 3 orang, peny. Teller & pelayanan nasabah sebanyak 4 orang, staf analisis pembiayaan dan bank garansi sebanyak 4 orang, staf payment point RSM Ahmad Dahlan sebanyak 1 orang, staf umum cabang syariah Kediri sebanyak 1 orang, staf payment point YPI Al Huda sebanyak 1 orang, Staf SA sebanyak 1 orang, satpam sebanyak 7 orang, pramubhakti sebanyak 3 orang, marketing sebanyak 3 orang, driver sebanyak 4 orang, IT Support sebanyak 1 orang. Hal ini membuktikan bahwa Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini dalam menentukan banyaknya jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam bagian-bagian yang sudah ditentukan untuk melakukan pelayanan tersebut.

5. Lama Bekerja

Berikut data mengenai lama bekerja responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5: Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	2	6 %
2.	1 – 5 Tahun	11	31 %
3.	5 – 10 Tahun	16	44 %
4.	> 10 Tahun	7	19 %
	Total	36	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, memperlihatkan bahwa lama bekerja responden di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri bermacam-macam, dan yang paling banyak adalah kisaran 5-10 tahun. Dari tabel tersebut diperoleh informasi bahwa responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang, 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang, 5 – 10 tahun sebanyak 16 orang, dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang.

6. Penghasilan Perbulan

Berikut data mengenai penghasilan perbulan responden seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6: Penghasilan Perbulan Responden

No.	Penghasilan	Jumlah	Persentase
1.	< Rp. 1.500.000	0	0 %
2.	Rp. 1.500.000 – Rp. 5.000.000	17	47 %
3.	RP. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	16	44 %
4.	> Rp. 10.000.000	3	8 %
	Total	36	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, memperlihatkan bahwa penghasilan perbulan responden di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri bermacam-macam, mulai dari yang terkecil Rp 1.500.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 17 orang, Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000 sebanyak 16 orang, dan yang berpenghasilan lebih dari Rp 10.000.000 sebanyak 3 orang.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7: Hasil Kuesioner Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan

Var.	Indikator	Item	Jawaban Responden									
			SS		S		RG		T		TS	
X1	X1.1	X1.1.1	-	-	1	2,2%	16	36,3%	16	36,3%	3	6,8%
		X1.1.2	-	-	10	22,7%	13	29,5%	12	27,2%	1	2,2%
	X1.2	X1.2.3	3	6,8%	21	47,7%	11	25%	1	2,2%	-	-
		X1.2.4	-	-	15	34%	16	36,3%	5	11,3%	-	-
		X1.2.5	4	9%	19	43,1%	10	22,7%	3	6,8%	-	-
	X1.3	X1.3.6	-	-	15	34%	20	45,4%	1	2,2%	-	-
		X1.3.7	-	-	12	27,2%	24	54,5%	1	2,2%	-	-
	X1.4	X1.4.8	-	-	14	31,8%	19	43,1%	3	6,8%	-	-
		X1.4.9	-	-	13	29,5%	22	50%	1	2,2%	-	-
	X1.5	X1.5.10	-	-	15	34%	21	47,7%	-	-	-	-
		X1.5.11	-	-	16	36,3%	19	43,1%	1	2,2%	-	-

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dari variabel gaya kepemimpinan (X1) di bagi menjadi 5 indikator. Indikator X1.1 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan pertama X1.1.1 (tabel 4.7). dimana sebanyak 16 responden (36,3%) mayoritas menjawab ragu-ragu yang menunjukkan bahwa responden ragu-ragu apabila atasan tidak mementingkan diri sendiri daripada kepentingan organisasi atau

perusahaan. Kedua X1.1.2 sebanyak 13 responden (29,5%) mayoritas menjawab ragu-ragu yang menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan tidak dapat mengambil keputusan secara sepihak atau berdasarkan keputusan sendiri.

Kemudian indikator X1.2 terdapat 3 item pernyataan, pertama X1.2.3 sebanyak 21 responden (47,7%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila atasan selalu mendengarkan saran dari bawahan. Kedua X1.2.4 sebanyak 16 responden (36,3%) mayoritas memberikan jawaban ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa responden ragu-ragu bila atasan mereka selalu menyempatkan waktu untuk mendengar keluhan dari bawahan. Ketiga X1.2.5 sebanyak 19 responden (43,1%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju apabila atasan bertindak dan mengambil keputusan selalu berkonsultasi dengan bawahan.

Indikator X1.3. dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabel 4.7). item pernyataan X1.3.6 sebanyak 20 responden (45,4%) mayoritas menjawab ragu-ragu. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa responden ragu bahwa atasan mendukung bawahannya dalam menjalankan tugas. Untuk item pernyataan X1.3.7 sebanyak 24 responden (54,5%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa atasan memberdayakan bawahan dengan memberikan tanggung jawab tugas kepada bawahan. Indikator X1.4 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabel 4.7). pertama item pernyataan X1.4.8 sebanyak 19 responden (43,1%) menjawab ragu-ragu. Hal ini

menunjukkan bahwa responden ragu apabila atasan selalu memberikan masukan kepada bawahan. Kedua X1.4.9 sebanyak 22 responden (50%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa atasan mampu mendorong bawahan untuk menyampaikan ide.

Kemudian indikator X1.5 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabel 4.7). pertama X1.5.10 sebanyak 21 responden (47,7%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa atasan dapat menjadi guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan. Kedua X1.5.11 sebanyak 19 responden (43,1%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa atasan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan menyenangkan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8: Hasil Kuesioner Tentang Variabel Lingkungan Kerja

Var.	Indikator	Item	Jawaban Responden									
			SS		S		RG		T		TS	
X2	X2.1	X2.1.1	5	11,3%	25	56,8%	6	13,6%	-	-	-	-
	X2.2	X2.2.2	1	2,2%	20	45,4%	14	31,8%	1	2,2%	-	-
	X2.3	X2.3.3	-	-	23	52,2%	13	29,5%	-	-	-	-
	X2.4	X2.4.4	-	-	14	31,8%	20	45,4%	2	4,5%	-	-
	X2.5	X2.5.5	-	-	16	36,3%	16	36,3%	4	9%	-	-
	X2.6	X2.6.6	-	-	29	65,9%	5	11,3%	2	4,5%	-	-
	X2.7	X2.7.7	-	-	8	18,1%	27	61,3%	1	2,2%	-	-
	X2.8	X2.8.8	-	-	26	59%	9	20,4%	1	2,2%	-	-
	X2.9	X2.9.9	-	-	25	56,8%	10	22,7%	1	2,2%	-	-
	X2.10	X2.10.10	3	6,8%	24	54,5%	8	18,1%	1	2,2%	-	-
	X2.11	X2.11.11	6	13,6%	25	56,8%	5	11,3%	-	-	-	-

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa dari variabel lingkungan kerja (X2) dibagi menjadi 11 indikator. Indikator X2.1 dideskripsikan oleh item pernyataan X2.1.1 (tabel 4.8). dimana sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa responden setuju apabila pencahayaan di ruang kerja cukup terang dan tidak menyilaukan. Kemudian indikator X2.2 sebanyak 20 responden (45,5%) mayoritas menjawab setuju apabila temperature atau suhu udara di ruang kerja ideal. Indikator X2.3 sebanyak 23 responden (52,2%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju apabila kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga dapat membuat lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator X2.4 sebanyak 20 responden (45,4%) menjawab ragu-ragu bahwa sirkulasi pada tempat kerja memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Indikator X2.5 sebanyak 16 responden (36,3%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju apabila tingkat kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian indikator X2.6 sebanyak 29 responden (65,9%) mayoritas menjawab setuju bahwa getaran yang terjadi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator X2.7 sebanyak 27 responden (61,3%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa bau tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

Kemudian indikator X2.8 sebanyak 26 responden (59%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju terhadap penataan warna pada ruangan kerja dapat membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator X2.9 sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju bahwa penataan dekorasi di tempat

kerja dapat membuat nyaman. Indikator X2.10 sebanyak 24 responden (54,5%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju apabila music yang diputar di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan. Kemudian indikator X2.11 sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju apabila dengan adanya satpam yang menjaga perusahaan dapat membuat karyawan merasa lebih aman dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.9: Hasil Kuesioner Tentang Variabel Kompensasi

Var.	Indikator	Item	Jawaban Responden									
			SS		S		RG		T		TS	
X3	X3.1	X3.1.1	11	25%	25	56,8%	-		-	-	-	-
		X3.1.2	12	27,2%	23	52,2%	1	2,2%	-	-	-	-
		X3.1.3	11	25%	19	43,1%	6	13,6%	-	-	-	-
		X3.1.4	10	22,7%	22	50%	4	9%	-	-	-	-
	X3.2	X3.2.5	10	22,7%	23	52,2%	3	6,8%	-	-	-	-
		X3.2.6	6	13,6%	26	59%	4	9%	-	-	-	-
		X3.2.7	9	20,4	25	56,8%	4	9%	-	-	-	-
	X3.3	X3.3.8	9	20,4%	24	54,5%	3	6,8%	-	-	-	-
		X3.3.9	5	11,3%	27	61,3%	4	9%	-	-	-	-
		X3.3.10	6	13,6%	26	59%	4	9%	-	-	-	-
		X3.3.11	11	25%	25	56,8%	-	-	-	-	-	-

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari variabel kompensasi (X3) dibagi menjadi 3 indikator. Indikator X3.1 dideskripsikan oleh 4 pernyataan (tabel 4.9). pertama X3.1.1 sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kedua X3.1.2 sebanyak 23 responden (52.2%)

mayoritas menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar dari perusahaan lain. Ketiga X3.1.3 sebanyak 19 responden (43,1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan mereka. Keempat X3.1.4 sebanyak 22 responden (50%) mayoritas menjawab setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan selalu tepat waktu.

Kemudian indikator X3.2 dideskripsikan oleh 3 item pernyataan (tabel 4.9). Pertama X3.2.5 sebanyak 23 responden (52,2%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memberikan THR kepada para karyawan. Kedua X3.2.6 sebanyak 26 responden (59%) mayoritas menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para karyawan. Ketiga X3.2.7 sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan.

Selanjutnya indikator X3.3 dideskripsikan oleh 4 item pernyataan (tabel 4.9). pertama X3.3.8 sebanyak 24 responden (54,5%) mayoritas menjawab setuju bahwa tunjangan diluar gaji pokok dapat membantu mencukupi kebutuhan responden. Kedua X3.3.9 sebanyak 27 responden (61,3%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila perusahaan memberikan bonus ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Ketiga X3.3.10 sebanyak 26 responden (59%) mayoritas menjawab setuju bahwa perusahaan

memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Keempat X3.3.11 sebanyak 25 responden (56,8%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memberikan tempat parkir khusus untuk para karyawan.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10: Hasil Kuesioner Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Var.	Indikator	Item	Jawaban Responden									
			SS		S		RG		T		TS	
Y	Y.1	Y.1.1	-	-	17	38,6%	16	36,3%	3	6,8%	-	-
		Y.1.2	-	-	14	31,8%	19	43,1%	3	6,8%	-	-
	Y.2	Y.2.3	-	-	14	31,8%	17	38,6%	5	11,3%	-	-
		Y.2.4	1	2,2%	24	54,5%	11	25%	-	-	-	-
	Y.3	Y.3.5	-	-	15	34%	16	36,3%	5	11,3%	-	-
		Y.3.6	-	-	13	29,5%	18	40%	5	11,3%	-	-
	Y.4	Y.4.7	1	2,2%	20	45,4%	12	27,2%	3	6,8%	-	-
		Y.4.8	3	6,8%	18	40%	13	29,5%	2	4,5%	-	-
	Y.5	Y.5.9	-	-	19	43,1%	15	34%	2	4,5%	-	-
		Y.5.10	3	6,8%	16	36,3%	15	34%	2	4,5%	-	-
	Y.6	Y.6.11	-	-	23	52,2%	12	27,2%	1	2,2%	-	-

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari variabel kinerja karyawan (Y) dibagi menjadi 6 indikator. Indikator Y.1 dideskripsikan oleh 2 pernyataan (tabel 4.10). pertama Y.1.1 sebanyak 17 responden (38,6%) mayoritas menjawab setuju bahwa responden bekerja secara produktif dan efisien. Kedua Y.1.2 sebanyak 19 responden (43,1%) mayoritas menjawab ragu-ragu jika produktifitas responden mampu meningkatkan nilai kerja mereka. Indikator Y.2 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabel 4.10). pertama Y.2.3 sebanyak 17 responden (38,6%) menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden merasa

ragu-ragu dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar kualitas perusahaan. Kedua Y.2.4 sebanyak 24 responden (54,5%) mayoritas menjawab setuju bahwa responden bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Kemudian indikator Y.3 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabl 4.10). pertama Y.3.5 sebanyak 16 responden (36,3%) mayoritas menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kedua Y.3.6 sebanyak 18 responden (40%) mayoritas menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa ragu bila dapat melaksanakan tugas dengan baik dan datang tepat waktu. Indikator Y.4 terbagi menjadi 2 item pernyataan (tabel 4.10). pertama Y.4.7 sebanyak 20 responden (45,4%) mayoritas menjawab setuju bahwa kualitas waktu yang ditentukan membuat responden bekerja keras. Kedua Y.4.8 sebanyak 18 responden (40%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju jika responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang ditargetkan.

Selanjutnya indikator Y.5 dideskripsikan oleh 2 item pernyataan (tabel 4.10). item pernyataan yang pertama Y.5.9 sebanyak 19 responden (43,1%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bila responden dapat menggunakan sumberdaya perusahaan seperti teknologi secara efektif. Kedua Y.5.10 sebanyak 16 responden (36,3%) mayoritas menjawab setuju bahwa responden menggunakan sumberdaya perusahaan sesuai yang diperlukan. Kemudian

indikator Y.6 dideskripsikan oleh item pernyataan Y.6.11 (tabel 4.10). dimana sebanyak 23 responden (52,2%) mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju jika responden tidak menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan.

D. Analisis Data

Setelah diketahui data-data di atas, dimana pada penelitian inipengumpulan data tersebut diperoleh dari angket yang diberikan kepada karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Maka selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 16.0 berikut deskripsi statistic berdasarkan data yang telah diolah menggunakan program SPSS 16.0.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui “apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.”¹ Dalam penelitian ini jumlah pernyataan yang diberikan sebanyak 44 pernyataan yang harus dijawab oleh 30 responden.

Dari jumlah responden tersebut diketahui r_{tabel} adalah 0,3291 ($df = n-2 = 36-2 = 34$). Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan sebaliknya, untuk analisis menggunakan *korelasi*

¹ Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 166

pearson product moment dengan SPSS versi 16.0 jafi butir kuesioner tersebut dikatakan valid jika r_{hitung} pada *pearson correlation* lebih besar dari 0,3291. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri sebagai berikut:

Tabel 4.11: Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ kode	Pearson Correlation	R Tabel N=36 Taraf Signifikansi 5%	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1')	X1.1	0,623	0,3291	Valid
	X1.2	0,538	0,3291	Valid
	X1.3	0,574	0,3291	Valid
	X1.4	0,520	0,3291	Valid
	X1.5	0,571	0,3291	Valid
	X1.6	0,533	0,3291	Valid
	X1.7	0,839	0,3291	Valid
	X1.8	0,653	0,3291	Valid
	X1.9	0,731	0,3291	Valid
	X1.10	0,839	0,3291	Valid
	X1.11	0,823	0,3291	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,894	0,3291	Valid
	X2.2	0,588	0,3291	Valid
	X2.3	0,568	0,3291	Valid
	X2.4	0,549	0,3291	Valid
	X2.5	0,632	0,3291	Valid
	X2.6	0,776	0,3291	Valid
	X2.7	0,610	0,3291	Valid
	X2.8	0,542	0,3291	Valid
	X2.9	0,746	0,3291	Valid
	X2.10	0,760	0,3291	Valid
	X2.11	0,522	0,3291	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,752	0,3291	Valid
	X3.2	0,650	0,3291	Valid
	X3.3	0,557	0,3291	Valid
	X3.4	0,712	0,3291	Valid
	X3.5	0,687	0,3291	Valid
	X3.6	0,756	0,3291	Valid
	X3.7	0,601	0,3291	Valid
	X3.8	0,665	0,3291	Valid
	X3.9	0,565	0,3291	Valid

	X3.10	0,786	0,3291	Valid
	X3.11	0,514	0,3291	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,597	0,3291	Valid
	Y.2	0,777	0,3291	Valid
	Y.3	0,531	0,3291	Valid
	Y.4	0,673	0,3291	Valid
	Y.5	0,562	0,3291	Valid
	Y.6	0,630	0,3291	Valid
	Y.7	0,528	0,3291	Valid
	Y.8	0,516	0,3291	Valid
	Y.9	0,739	0,3291	Valid
	Y.10	0,749	0,3291	Valid
	Y.11	0,507	0,3291	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja lingkungan (Y) adalah valid karena nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3291.

2. Uji Reliabilitas

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 1.² Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60.

² Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hlm. 97

Tabel 4.12: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	11	0,855	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	11	0,801	Reliable
Kompensasi (X3)	11	0,865	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,834	Reliable

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel X1 sebesar 0,855 variabel X2 0,801 , variabel X3 0,865 , dan variabel Y 0, 834. Karena nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60 maka seluruh item pada penelitian ini dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

a. Uji normalitas pada variable X₁ terhadap Y

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data distribusi tersebut dinyatakan normal.

Tabel 4.13: Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95381129
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.061
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.461
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi $0,984 > 0,05$. maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji normalitas pada variable X_2 terhadap Y

Tabel 4.14: Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89687635
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.108
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.484

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,484 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

c. Uji normalitas pada variable X_3 terhadap Y

Tabel 4.15: Hasil Uji Normalitas Variabel Kompensasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93108603
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi $0,938 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

d. Uji normalitas pada variable X terhadap Y

Tabel 4.16: Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50527598
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.630

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan hasil data tersebut diperoleh nilai signifikansi $0,630 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Untuk mengetahui linier tidaknya data penelitian dapat dengan menggunakan program komputer SPSS 16.00 *for windows* dengan dasar pengambilan keputusan yakni: jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen

a. Uji Linieritas pada variable X_1 terhadap Y

Tabel 4.17: Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X_1 Between Groups (Combined)	319.506	13	24.577	1.709	.129
Linearity	88.747	1	88.747	6.171	.021
Deviation from Linearity	230.758	12	19.230	1.337	.267
Within Groups	316.383	22	14.381		
Total	635.889	35			

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,267 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara

variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Linieritas pada variable X_2 terhadap Y

Tabel 4.18: Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X_2 Between Groups (Combined)	310.172	12	25.848	1.825	.104
Linearity	104.391	1	104.391	7.371	.012
Deviation from Linearity	205.781	11	18.707	1.321	.275
Within Groups	325.717	23	14.162		
Total	635.889	35			

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,275 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

c. Uji Linieritas pada variable X_3 terhadap Y

Tabel 4.19: Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X_3 Between Groups (Combined)	206.036	10	20.604	1.198	.338
Linearity	95.019	1	95.019	5.526	.027
Deviation from Linearity	111.017	9	12.335	.717	.688
Within Groups	429.853	25	17.194		
Total	635.889	35			

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,688 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

d. Uji Linieritas pada variable X terhadap Y

Tabel 4.20: Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X_3 Between Groups (Combined)	206.036	10	20.604	1.198	.338
Linearity	95.019	1	95.019	5.526	.027
Deviation from Linearity	111.017	9	12.335	.717	.688
Within Groups	429.853	25	17.194		
Total	635.889	35			

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,688 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Untuk mendeteksi

adanya multikolinearitas, jika nilai *variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.21: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.558	13.262		2.757	.010		
X_1	.304	.172	.285	1.763	.087	.811	1.233
X_2	.277	.217	.211	1.276	.211	.773	1.293
X_3	-.451	.198	-.341	-2.281	.029	.943	1.060

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

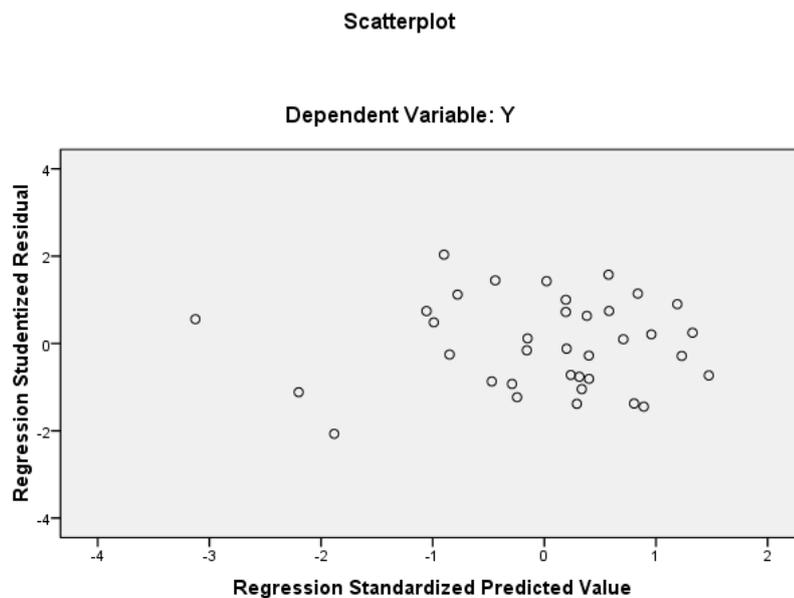
Berdasarkan dari tabel output “*Coefficients*” pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,811 > 0,10, variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,773 > 0,10, dan variabel kompensasi (X3) adalah 0,943 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 1,233 < 10,00, variabel lingkungan kerja (X2) adalah 1,293 < 10,00, dan variabel kompensasi (X3) adalah 1,060 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data

time series bebas dari heteroskedastisitas. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola. (2) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.³

Grafik 4.1: Hasil Uji Heterokedastistas



Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan output scatterplots di atas diketahui bahwa : titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang

³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hlm. 79-80

melebar kemudian menyempit dan kembali melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

6. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan ketentuan H_0 diterima apabila $sig. \geq \alpha$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Sedangkan H_0 ditolak apabila $sig. \leq \alpha$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis antara variable gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.22: Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.508	6.184		3.802	.001
	X_1	.399	.170	.374	2.348	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan uji di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,025, nilai tersebut di bawah *alpha* (0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 2,348 dan nilai t_{tabel} 2,030. Maka $t_{hitung} = 2,348 > t_{tabel} = 2,030$ maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri” yaitu teruji.

- b. Uji hipotesis antara variable lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.23: Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.640	8.270		2.012	.052
	X_2	.533	.206	.405	2.584	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Hasil Output SPSS 16.0, 2019*

Berdasarkan uji di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,014, nilai tersebut di bawah *alpha* (0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar

2,584 dan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,030$. Maka $t_{\text{hitung}} = 2,584 > t_{\text{tabel}} = 2,030$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri” yaitu teruji.

- c. Uji hipotesis antara variable kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.24: Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.380	9.612		6.386	.000
	X_3	.510	.209	.387	2.444	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan uji di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar 0,020, nilai tersebut di bawah α (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel X_3 sebesar 2,444 dan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,030$. Maka $t_{\text{hitung}} = 2,444 > t_{\text{tabel}} = 2,030$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri” yaitu teruji.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) secara bersama-sama atau serentak. Berikut hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.25: Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.845	3	68.615	5.106	.005 ^a
	Residual	430.044	32	13.439		
	Total	635.889	35			

a. Predictors: (Constant), X_3, X_1, X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Hasil Output SPSS 16.0, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,106 dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan demikian nilai $sig.<alpha$ sebesar $0.005<0,05$, berarti menolak H_0 dan menerima H_a . F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan $df_1=k-1$ atau $4-1=3$ dan $df_2=n-k$ atau $36-4=32$ diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,90. Sehingga disimpulkan bahwa $F_{hitung}> F_{tabel}$ ($5,106>2,90$) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Maka terdapat hubungan atau pengaruh secara simultan antara gaya

kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian pada penelitian hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri” yaitu teruji.

7. 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)	36.558	13.262		2.757	.010
	Gaya_Kepemimpinan_(X1)	.304	.172	.285	1.763	.087
	Lingkungan_Kerja_(X2)	.277	.217	.211	1.276	.211
	Kompensasi_(X3)	.451	.198	.341	2.281	.029

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_(Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2019

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

atau

$$Y = 36.558 + 0,304X_1 + 0,227X_2 + 0,451X_3$$

Keterangan:

- 1) Jika gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (X3) = 0 maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 36,558.
- 2) Jika gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,304 satuan.
- 3) Jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,227 satuan.
- 4) Jika kompensasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,451 satuan.

8. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi antar variabel. Berdasarkan tabel diatas hasil *Model Summary* maka didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.27: Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.260	3.666

a. Predictors: (Constant), X_3, X_1, X_2

Sumber: *Hasil Output SPSS 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan hasil hubungan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi

diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,324 atau sama dengan 32,4%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi menunjukkan hubungan yang substansial yaitu 32,4% dalam kategori sedang, sedangkan sisanya 68,6% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi.