

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji *t sig.* kurang dari alpha sehingga hipotesis alternatif diterima. Maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi hasil dari kinerja para karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Veitzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.¹ Dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan atau digunakan oleh seorang pemimpin yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Kemudian sesuai dengan yang dijelaskan oleh Fandi dan Anastasya dimana macam-macam gaya kepemimpinan ada 5 yaitu, gaya kepemimpinan otoritas, demokratis, partisipatif, berorientasi pada tujuan, dan situasional.² Jika pemimpin dapat menggunakan gaya

¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku...*, hlm. 64

² Fandy & Anastasya, *Total Quality...*, hlm. 161-163

kepemimpinan yang tepat dan baik maka dapat terjadi umpan balik yang baik juga dari para karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian suryawati.³ penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Rahwati.⁴ Yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Dari penelitian diatas, sehingga dapat disimpulkan apabila gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan, khususnya karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Dan sebaliknya, lingkungan

³ Fitri Suryawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

⁴ Fiki Rahmawati, *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

kerja yang efektif, nyaman, memenuhi kebutuhan dapat membantu meringankan dalam mengerjakan pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Agung Prihantoro.⁵ Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Kemudian sesuai dengan yang dijelaskan sedarmayanti dalam Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja. Dalam hal ini factor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, tata dekorasi, musik, dan keamanan ditempat kerja.⁶

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Pratama.⁷ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa suasana dalam lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, bising, peralatan tidak memadai, sangat mengganggu karyawan untuk bekerja. Sehingga lingkungan kerja sangat

⁵ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja...*, hlm. 20

⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja...*, hlm. 28-33

⁷ Aditya Nur Pratama, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerjanya. Khususnya lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji *t sig.* kurang dari alpha sehingga hipotesis alternatif diterima. Maka dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lilijan.⁸ Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Dikemukakan bahwa suatu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan antara lain adalah melalui kompensasi.⁹ Sesuai juga dengan teori Hadari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang kompetitif, yang menyebutkan terdapat 3 jenis-jenis kompensasi yaitu, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi insentif.¹⁰ Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman.¹¹ Hasil dari

⁸ Lilijan Poltak Sinambela, *Manajemen...*, hlm. 220

⁹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 49-50

¹⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen...*, hlm. 316-317

¹¹ Andris Budiman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*. (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

penelitian tersebut adalah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan apabila kompensasi diberikan sesuai perjanjian, dan kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis alternatif dapat diterima yang menunjukkan bahwa uji F gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hal tersebut dijelaskan oleh masing-masing variabel yang jika didalami memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.¹² Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

¹² Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku...*, hlm. 64

produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.¹³ Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.¹⁴ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁵

Dari penelitian dan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pada Bank Jatim Jabang Syariah Kediri, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan.

¹³ Agung Prihantoro, *Peningkatan...*, hlm. 20

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 289

¹⁵ Lilijan Poltak Sinambela, *Manajemen...*, hlm. 481