BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Hadirnya Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999 merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter tahun 1997-1998. Kemudian 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. Industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa.

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

Secara bersamaan, pemerintah kemudian 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 Bank Susila Bakto.

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 dan bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan system dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha Bank Susila Bakti 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 Bank Susila Bakti 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 Mnadiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealism usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.[1]

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang mampu menawarkan berbagai macam produk-produk yang sanagt banyak dan lengkap, sehingga produk-produk dan pelayanan yang ada di Bank Syariah Mandiri bisa dikatakan tidak kalah saing dengan bank konvensional.

Bank Syariah Mandiri memiliki beberapa cabang dan juga cabang pembantu. Salah satunya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung yang berdiri sejak November 2007 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Timur No.39. Kemudian tahun 2010, berdasarkan surat No. 12/33-3/DIR-DJN tanggal 18 Mei 2010 tentang rencana pemindahan alamat kantor cabang pembantu (KCP) Tulungagung, selanjutnya melalui surat keputusan Bank Indonesia No. 12/37/DPBS/PadBS/Kd memberikan izin pemindahan alamat kantor di Ruko Kepatihan 7-8, Jl.Panglima Sudirman No.51, Tulungagung, Jawa

[1] https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah, diakses hari Minggu, 29 Desember 2019 pukul 11.00 wib

Timur dengan No. Telepon : (0355) 334455 atau BSM Call Center : 14040 atau (021) 2953 4040.

Kelebihan dari Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah di bank ini mampu meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampui harapan nasabah, mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel, serta mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai atau prinsip syariah. Selain itu bank ini juga memberikan pelayanan yang maksimal melalui sikap serta keramahan yang diberikan oleh para karyawan bank kepada setiap nasabah maupun calon nasabah yang datang.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tulungagung

a. Visi

Bank Syariah terdepan dan modern

(the leading & modern sharia bank)

Bank Syariah terdepan : Menjadikan bank syariah yang selalu unggul diantara pelaku industry perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial dan corporate.

Bank Syariah modern : Bank syariah dengan system layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi

Untuk mencapai visi Bank Syariah Mandiri mempunyai misi sebagai berikut:

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.[2]

Adapun tagline yang merupakan slogan atau *brand* untuk menarik minat bertransaksi di Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut:

Tagline

Terdepan, modern, menentramkan

Terdepan	Adalah komitmen Bank Syariah Mandiri untuk selalu menjadi bank syariah yang terbaik dan terbesar
Modern	Adalah komitmen Bank Syariah Mandiri untuk terus berinovasi baik dari sisi produk,

[2] Dokumentasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, 2020

	layanan, teknologi, dan sumber daya manusia yang professional sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perbankan syariah.
Menentramkan	Adalah komitmen Bank Syariah Mandiri untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas perbankan sesuai prinsip syariah bagi seluruh stakeholder.[3]

3. Data Kelembagaan

Pengelola pembiayaan maupun pendanaan 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.

Nama Lembaga	: Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tulungagung
Alamat	: Jl. Panglima Sudirman No.51 Tulungagung
Telepon	: -
E-mail	: -
No. Akte Pendirian	: No.28
Pengesahan	: Notaris
Tanggal	: 25 Juni 2009
NPWP	: 01.309.883.5-629.001

[3] Dokumentasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, 2020

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tulungagung

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan fungsional yang mengatur tanggung jawab dan kewenangan setiap personil di dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang akan dikerjakan sekaligus menunjukkan ketegasan dan batas tanggung jawab masing-masing pesonil. Dengan demikian setiap personil mempunyai tanggung jawab yang berbeda-beda. Suatu organisasi akan berjalan dengan struktur organisasi yang telah ada, sedangkan baik buruknya pelaksanaan operasional bank tergantung pada struktur organisasi.[4]

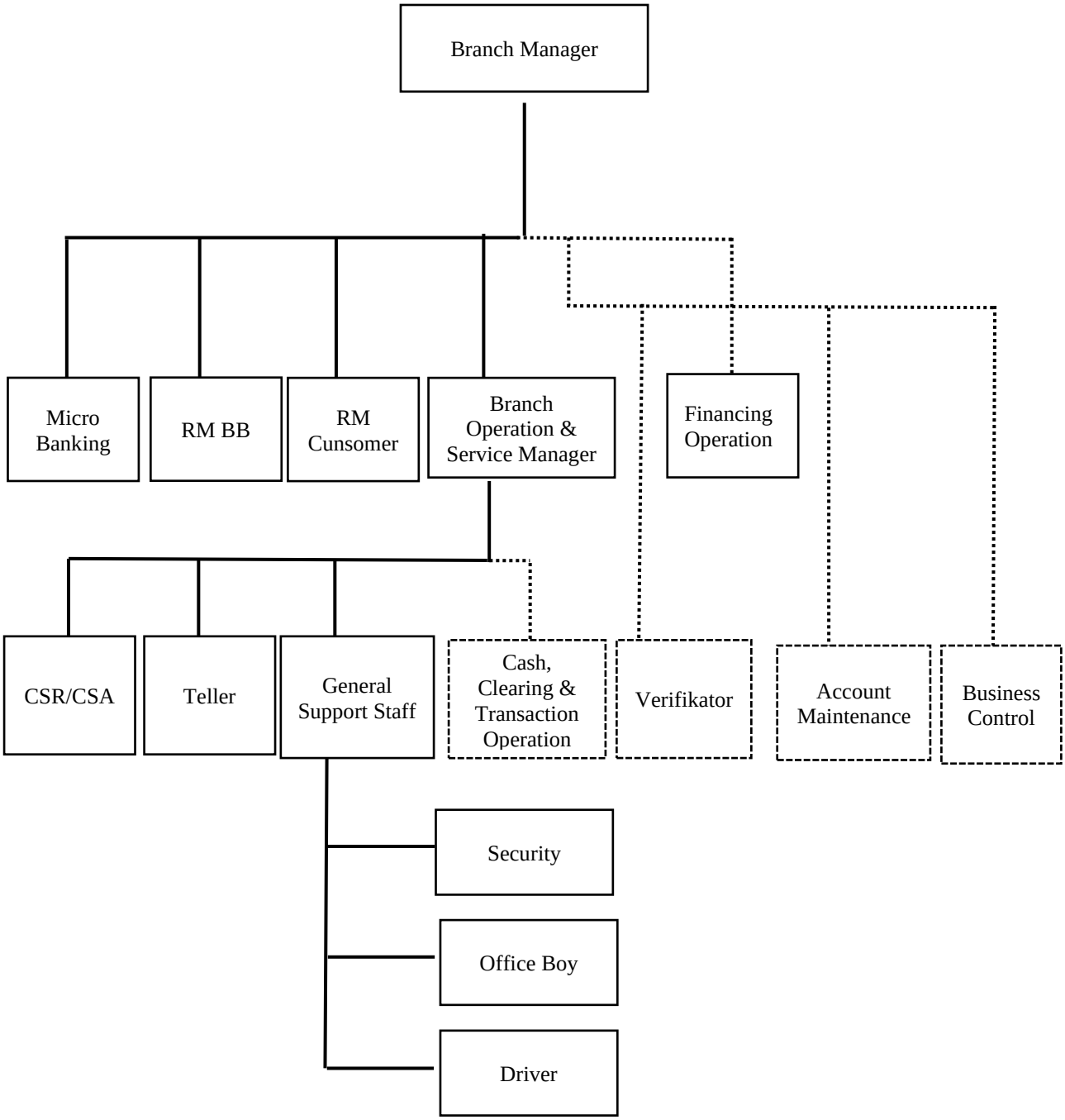
Pembagian perdevisi/jabatan dilakukan guna mempermudah pembagian tugas atau pekerjaan karyawan Bank Syariah Mandiri sehingga mampu melayani kebutuhan nasabah yang datang dengan baik dan sesuai dengan harapan nasabah. Dengan demikian Bank Syariah Mandiri bisa berkembang dan tetap menjalankan aktivitas kerjanya sebagai bank syariah yang membantu masyarakat. Struktur Organisasi PT.Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menggunakan bentuk organisasi garis dalam struktur organisasinya. Untuk jumlah karyawan secara keseluruhan berjumlah 28 karyawan, dan itu sudah termasuk tenaga *outsourching*.

Berikut ini merupakan struktur organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung:

[4] www.syariahmandiri.co.id, diakses pada 10 Januari 2020 pukul 10.00

Gambar 4.1

Bagan struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung



Sumber: Hasil wawancara, 2020

Keterangan:

a. Branch Manager

b. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*)

c. Jr. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*)

d. BOSM (*Branch Operation Service Manager*)

e. MBM (*Micro Banking Manager*)

f. MFS (*Micro Financing Service*)

g. APM (*Analyze Product Micro*)

h. RBC (*Relationship Banking Consumer*)

5. Sistem Kepegawaian Bank Syariah Mandiri (*Job Description*)

Berikut ini adalah dijelaskan secara singkat mengenai tugas setiap bagian pada PT. Bank Syariah Mandiri:

a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Tugas dan wewenang:

1) Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.

2) Mmengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang

3) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa

b. Manajer Pemasaran (*Marketing Manager*)

Tugas dan wewenang :

1) Menyusun target volume Sasaran Kegiatan Kerja (SKK) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang di bidang pemupukan dana.
2) Menyusun taktik dan strategi pemasaran produk perbankan kepada masyarakat dan dunia usaha setempat
3) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat
4) Mencari nasabah-nasabah baru dengan memperkenalkan dan menawarkan produk perbankan
5) Menambah hal-hal yang berhubungan dengan penagihan dan ppengawasan terhadap nasabah.

Manajer pemasaran membawahi:

1) Account Officer

Terlaksananya kegiatan marketing produk pembiayaan dan jasa-jasa bank kepada masyarakat diwilayah kerjanya dan proses nota analisa pembiayaan dengan memperhatikan prudensialitas dan layanan yang prima.

2) Customer Service Officer

Terselenggaranya pemasaran produk dan jasa Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat dan memberikan otoritas serta verifikasi atas transaksi, dengan layanan sesuai standar *service* BSM kepada nasabah maupun investor.

c. Manajer Operasi (*Operation Manager*)

Tugas dan wewenang :

1) Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan serta pemupukan dana di kantor cabang pembantu.
2) Menyelenggarakan pembukuan accounting atas transaksi keuangan di kantor cabang pembantu.
3) Menyelenggarakan pengadministrasian dan pemantauan atas transaksi pembiayaan di kantor cabang pembantu
4) Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan, pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan di kantor cabang pembantu sesuai pedoman atau ketentuan yang berlaku.

Manajer operasi membawahi:

1) *Back office Officer* yang terdiri dari *Teller* dan *Back Office*
2) *Loan Administration Clerk*
3) *Trade Service Clerk*
4) HR dan GA *Clerk*

d. Customer Service

Tugas dan wewenang:

1) Mengerjakan dan menyelesaikan semua operasional baik berupa tabungan, deposito, inkaso secara umum ataupun operasional pembayaran dan pembukuan.

2) Memberikan informasi dan penjelasan kepada nasabah mengenai produk yang ditawarkan oleh bank atau yang ditanyakan oleh nasabah.
3) Memberikan pelayanan kepada setiap nasabah dengan berpedoman pada Sistem Pedoman Operasi yang benar sehingga kedua pihak merasa puas.

e. Pelaksana Operasi

Tugas dan wewenang:

1) Memeriksa mutasi harian termasuk atau cabang pembantu beserta bukti-bukti pendukungnya.
2) Memastikan kebenaran *posting*
3) Memastikan kebenaran pelaksanaan kegiatan operasi sesuai dengan Pedoman Operasi Bank (POB), surat edaran atau ketetapan dari kantor pusat, cabang dan cabang pembantu.

f. Pengawas Intern dan Kepatuhan (*Internal Control & Compliance Officer*)

Tugas dan wewenang:

1) Membantu kepala cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan kepada cabangnya.
2) Melindungi kekayaan harta bank.
3) Memelihara kecermatan dan ketelitian data *accounting*, informasi keuangan serta laporan-laporan lain.

4) Memelihara dan meningkatkan efisiensi cabang atau cabang pembantu.

5) Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia. Pengawasan Intern dan Kepatuhan membawahi *Internal Control* dan *Compliance Officer.*

g. Pelaksana Administrasi Pembiayaan (*Loan Administration Clerk*)

Tugas dan wewenang:

1) Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan (*overdraft*) atau *cross clearing* telah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan *limit.*

2) Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang diberikan

3) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan nota administrasi pembiayaan (*legal dokumen*)

4) Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

h. Teller

Tugas dan wewenang:

1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berhubungan dengan penerimaan dan penarikan uang.

2) Mencatat semua transaksi yang terjadi setiap hari.

3) Membuat laporan atas transaksi-transaksi yang terjadi kemudian dilaporkan kepada bagian pembukuan.

B. Deskripsi Data Responden

Data dari responden ini dapat digunakan untuk menggambarkan keadaan responden dan juga sebagai tambahan informasi mengenai karakteristik responden yang diambil sebagai sampel di Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tulungagung.

1. Masa Kerja

Adapun data mengenai karakteristik masa kerja responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	7	25%
2.	1 tahun – 2 tahun	4	14%
3.	3 tahun – 5 tahun	6	22%
4.	Diatas 5 tahun	11	39%
	Total	28	100%

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang paling mendominasi adalah karyawan yang bekerja diatas 5 tahun yaitu

sebanyak 11 responden atau 39%, masa kerja antara 1 tahun - 2 tahun sebanyak 4% atau 14% dan masa kerja antara 3 tahun – 5 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 22%. Sedangkan sisanya didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 25%

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki-laki	19	68%
2.	Perempuan	9	32%
	Total	28	100%

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 19 responden atau 68%. Sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang perempuan yakni sebesar 9 responden atau 32%.

3. Usia Responden

Adapun data mengenai karakteristik usia responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	20-25 tahun	6	21%
2.	26-30 tahun	8	29%
3.	> 30 tahun	14	50%
	Total	28	100%

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden karyawan Bank Syariah Tulungagung menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 50%, usia antara 26-30 tahun sebanyak 8 responden atau 29%, sedangkan sisanya adalah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 6 responden atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank Syariah Mandiri berusia lebih dari 30 tahun.

4. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai karakteristik pendidikan terakhir responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	SMA	8	29%

2.	Diplomat	1	3%
3.	S1	19	68%
4.	S2	0	0
	Total	28	100%

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung didominasi oleh responden lulusan Sarjana yaitu sebanyak 19 responden atau 68%, lulusan SMA yaitu sebanyak 8 responden atau 29%. Sedangkan sisanya didominasi oleh responden lulusan Diplomat yaitu sebanyak 1 responden atau 3%.

C. Deskripsi Variabel

Bagian ini akan mendiskripsikan setiap variabel yang diperoleh dari hasil penelitian berupa pengisian angket hasil dari jawaban responden di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung sebanyak 28 responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat). Variabel independen berupa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen berupa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Pada angket kuesioner di dalamnya terdapat pernyataan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item

pertanyaan pada setiap variabel. Pernyataan tersebut berupa jawaban-jawaban dengan kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-Ragu(RR), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS). Hasil kuesioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja diwakili oleh enam item pertanyaan, dan berikut hasil akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap item pertanyaan variabel lingkungan kerja:

a. Indikator Faktor Suasana Kerja ($X_{1.1}$)

Tabel 4.5

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.1.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Suasana Kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sangat menyenangkan	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	13	46%	52
	Ragu-Ragu	3	1	4%	3
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	125
Rata-Rata Skor					4,46

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator suasana kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 46%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 4%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju dengan suasana kerja di Bank Mandiri Syariah yang sangat menyenangkan.

Tabel 4.6

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.1.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Lokasi kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung membuat saya nyaman dan aman dalam bekerja	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	11	39%	44
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	123
Rata-Rata Skor					4,39

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator suasana kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 39%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 11%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju dengan lokasi kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang membuat karyawan nyaman dan aman dalam bekerja.

b. Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja ($X_{1.2}$)

Tabel 4.7

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.2.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Rekan kerja saya memberikan solusi ketika ada masalah kerja	Sangat Setuju	5	10	36%	55
	Setuju	4	15	53%	60
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	119
Rata-Rata Skor					4,25

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 36%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 53%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 3 responden atau 11%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju dengan rekan kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang memberikan solusi ketika ada masalah kerja.

Tabel 4.8

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.2.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	12	43%	48
	Ragu-Ragu	3	2	7%	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	124
Rata-Rata Skor					4,42

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 43%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

c. Indikator Fasilitas Kerja ($X_{1.3}$)

Tabel 4.9

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.3.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Fasilitas kerja yang lengkap mendukung kelancaran saya dalam bekerja	Sangat Setuju	5	12	43%	60
	Setuju	4	13	46%	52
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	121
Rata-Rata Skor					4,32

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator fasilitas kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 43%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 46%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu ada 3 responden atau 11%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju dengan fasilitas kerja yang lengkap mendukung kelancaran karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dalam bekerja.

Tabel 5.0

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{1.3.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai melakukan pekerjaan	Sangat Setuju	5	10	36%	50
	Setuju	4	16	57%	64
	Ragu-Ragu	3	2	7%	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	120
Rata-Rata Skor					4,28

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.0 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator fasilitas kerja diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 36%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 57%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai melakukan pekerjaan.

2. Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja diwakili oleh tujuh item pertanyaan, dan berikut hasil akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja:

a. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 5.1

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.1.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya selalu datang tepat waktu ke kantor	Sangat Setuju	5	10	36%	50
	Setuju	4	18	64%	72
	Ragu-Ragu	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-

	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	122
Rata-Rata Skor					4,36

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.1 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketepatan waktu diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 36%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 64%, dan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu datang tepat waktu ke kantor.

Tabel 5.2

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.1.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Jarak tempat tinggal tidak mempengaruhi saya untuk datang tepat waktu	Sangat Setuju	5	9	32%	45
	Setuju	4	12	43%	48
	Ragu-Ragu	3	7	25%	21
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	114

Rata-Rata Skor	4,07

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.2 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketepatan waktu diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 32%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 43%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 23%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju bahwa jarak tempat tinggal tidak mempengaruhi karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung untuk datang tepat waktu.

b. Indikator Tanggung Jawab ($X_{2.2}$)

Tabel 5.3

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.2.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai standar perusahaan	Sangat Setuju	5	7	25%	35
	Setuju	4	21	75%	84
	Ragu-Ragu	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	119

Rata-Rata Skor	4,25

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.3 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator tanggung jawab diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 25%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 75%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai standar perusahaan.

Tabel 5.4

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.2.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya selalu bertanggung jawab ketika saya melakukan kesalahan saat bekerja	Sangat Setuju	5	10	36%	50
	Setuju	4	18	64%	72
	Ragu-Ragu	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	122
Rata-Rata Skor					4,36

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.4 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator tanggung jawab diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 36%, kemuadian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 64%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan saat bekerja.

c. Indikator Ketaatan ($X_{2.3}$)

Tabel 5.5

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.3.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya selalu mentaati peraturan perusahaan	Sangat Setuju	5	13	46%	65
	Setuju	4	15	54%	60
	Ragu-Ragu	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	125
Rata-Rata Skor					4,46

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.5 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketaatan diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 46%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 54%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu mentaati peraturan perusahaan.

Tabel 5.6

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.3.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya selalu mengenakan tanda pengenal di kantor dengan lengkap	Sangat Setuju	5	9	32%	45
	Setuju	4	15	54%	60
	Ragu-Ragu	3	4	14%	12
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	117
Rata-Rata Skor					4,18

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.6 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketaatan

diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 32%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 54%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 14%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu mengenakan tanda pengenal di kantor dengan lengkap.

Tabel 5.7

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{2.3.3}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya siap menerima sanksi apabila saya melanggar peraturan perusahaan	Sangat Setuju	5	11	39%	55
	Setuju	4	17	61%	88
	Ragu-Ragu	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	123
Rata-Rata Skor					4,39

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.7 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketaatan diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden

atau 39%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 61%, dan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.

3. Variabel Kompensasi

Pada variabel kompensasi diwakili oleh delapan item pertanyaan, dan berikut hasil akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap item pertanyaan variabel kompensasi:

a. Indikator Gaji ($X_{3.1}$)

Tabel 5.8

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.1.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	13	46%	52
	Ragu-Ragu	3	1	4%	3
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	125
Rata-Rata Skor					4,46

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.8 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator gaji diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 46%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju jika perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku.

Tabel 5.9

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.1.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	11	39%	44
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	123
Rata-Rata Skor					4,39

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.9 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator gaji

diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 39%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 3 responden atau 11%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju jika gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.

Tabel 6.0

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.1.3}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung	Sangat Setuju	5	10	36%	50
	Setuju	4	15	53%	60
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	119
Rata-Rata Skor					4,25

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.0 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator gaji diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden

atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 53%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 3 responden atau 11%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju dengan gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

b. Indikator Insentif ($X_{3.2}$)

Tabel 6.1

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.2.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Insentif diberikan kepada pegawai yang berprestasi	Sangat Setuju	5	14	50%	70
	Setuju	4	12	43%	48
	Ragu-Ragu	3	2	7%-	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	124
Rata-Rata Skor					4,43

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.1 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator insentif diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden

atau 50%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 43%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju dengan insentif yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel 6.2

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.2.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Insentif memberikan semangat lebih dalam bekerja	Sangat Setuju	5	13	46%	65
	Setuju	4	12	43%	48
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	122
Rata-Rata Skor					4,36

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.2 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator insentif diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 46%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 43%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu

sebanyak 3 responden atau 11%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju jika insentif memberikan semangat lebih dalam bekerja.

c. Indikator Tunjangan ($X_{3.3}$)

Tabel 6.3

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.3.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya memperoleh asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan saya dalam bekerja	Sangat Setuju	5	10	36%	50
	Setuju	4	16	57%	64
	Ragu-Ragu	3	2	7%	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	120
Rata-Rata Skor					4,28

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.3 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator tunjangan diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 57%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat

tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung memperoleh asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan dalam bekerja.

Tabel 6.4

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.3.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mendapatkan tunjangan hari raya	Sangat Setuju	5	11	39%	55
	Setuju	4	9	32%	36
	Ragu-Ragu	3	8	29%	24
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	115
Rata-Rata Skor					4,11

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.4 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator tunjangan diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 39%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 32%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 29%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mendapatkan tunjangan hari raya.

d. Indikator Komisi/Bonus

Tabel 6.5

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.4.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mendapatkan bonus ketika saya bekerja memenuhi target	Sangat Setuju	5	9	32%	45
	Setuju	4	9	32%	36
	Ragu-Ragu	3	10	36%	30
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	111
Rata-Rata Skor					3,96

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.5 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator tunjangan/bonus diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 32%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 32%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebessar 10 responden atau 36%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya

responden cenderung menyatakan ragu-ragu jika mendapatkan bonus ketika bekerja memenuhi target.

Tabel 6.6

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $X_{3.4.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Bonus yang diberikan sesuai prestasi dalam bekerja	Sangat Setuju	5	4	14%	20
	Setuju	4	13	46%	52
	Ragu-Ragu	3	10	36%	30
	Tidak Setuju	2	1	4%	2
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	103
Rata-Rata Skor					3,68

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.6 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator komisi/bonus diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 14%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 46%, selanjutnya yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 36%, sedangkan tidak setuju 1 responden atau 4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju dengan bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi dalam bekerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diwakili oleh sepuluh item pertanyaan, dan berikut hasil akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan:

a. Indikator Kualitas ($Y_{1.1}$)

Tabel 6.7

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.1.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas kerja	Sangat Setuju	5	8	29%	40
	Setuju	4	15	54%	60
	Ragu-Ragu	3	5	18%	15
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	115
Rata-Rata Skor					4,11

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.7 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kualitas diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 29%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 54%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 18%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju . Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika dalam melakukan pekerjaan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung selalu mengutamakan kualitas kerja.

Tabel 6.8

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.1.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya menguasai dan memahami pekerjaan yang menjadi tugas utama saya	Sangat Setuju	5	8	29%	40
	Setuju	4	14	50%	56
	Ragu-Ragu	3	6	21%	18
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	114
Rata-Rata Skor					4,07

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.8 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kualitas diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 29%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 56%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 21%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden

cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menguasai dan memahami pekerjaan yang menjadi tugas utama mereka.

b. Indikator Kuantitas ($Y_{1.2}$)

Tabel 6.9

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.2.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	Sangat Setuju	5	7	25%	35
	Setuju	4	14	50%	56
	Ragu-Ragu	3	7	25%	21
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	112
Rata-Rata Skor					4

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 6.9 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kuantitas diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 25%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 50%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 25%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 7.0

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.2.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	Sangat Setuju	5	5	18%	25
	Setuju	4	15	54%	60
	Ragu-Ragu	3	8	28%	24
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	109
Rata-Rata Skor					3,89

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.0 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kinerja kuantitas diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 18%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 54%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 28%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya

responden cenderung menyatakan setuju jika pekerjaan yang ditekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja mereka.

c. Indikator Kehadiran

. Tabel 7.1

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.3.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mempunyai tingkat kehadiran yang baik	Sangat Setuju	5	7	25%	35
	Setuju	4	14	50%	56
	Ragu-Ragu	3	7	25%	21
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	112
Rata-Rata Skor					4

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.1 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kehadiran diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 25%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 50%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 25%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden

cenderung menyatakan setuju jika karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mempunyai tingkat kehadiran yang baik.

Tabel 7.2

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.3.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Ketika saya tidak masuk kerja, saya selalu izin terlebih dahulu kepada atasan	Sangat Setuju	5	12	43%	60
	Setuju	4	11	39%	44
	Ragu-Ragu	3	5	18%	12
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	116
Rata-Rata Skor					4,14

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5.8 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kehadiran diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 43%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 39%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 18%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan sangat setuju jika tidak masuk kerja selalu izin terlebih dahulu kepada atasan.

d. Indikator Kemampuan Kerja Sama

Tabel 7.3

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.4.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mampu bekerja secara kompak dengan sesama rekan kerja	Sangat Setuju	5	12	43%	60
	Setuju	4	14	50%	56
	Ragu-Ragu	3	2	7%	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	122
Rata-Rata Skor					4,35

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.3 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kemampuan kerjasama diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 43%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 50%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju . Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika mampu bekerja secara kompak dengan sesama rekan kerja di Bank Mandiri Syariah KCP Tulungagung.

Tabel 7.4

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.4.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Ketika rekan kerja mengalami kesulitan saya senantiasa membantu semampu saya	Sangat Setuju	5	6	21%	30
	Setuju	4	17	61%	68
	Ragu-Ragu	3	5	18%	15
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	113
Rata-Rata Skor					4,03

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.4 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator kemampuan kerjasama diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 21%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 61%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 18%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika rekan kerja mengalami kesulitan senantiasa membantu sebisanya.

e. Ketepatan Waktu

Tabel 7.5

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.5.1}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya tidak pernah menunda pekerjaan	Sangat Setuju	5	9	32%	45
	Setuju	4	16	57%	64
	Ragu-Ragu	3	3	11%	9
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	118
Rata-Rata Skor					4,21

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.5 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketepatan waktu diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 32%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 57%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 11%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika tidak pernah menunda dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 7.6

(Hasil Kuesioner Item Pertanyaan $Y_{1.5.2}$)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Sangat Setuju	5	5	18%	25
	Setuju	4	21	75%	84
	Ragu-Ragu	3	2	7%	6
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			28	100%	115
Rata-Rata Skor					4,11

Sumber: data primer penelitian diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 7.6 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 28 responden terhadap indikator ketepatan waktu diketahui yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 18%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 75%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 7%, serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju . Artinya responden cenderung menyatakan setuju jika mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

D. Analisis Data Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7.7

Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	28	22	30	26.11	2.283
Disiplin_Kerja	28	26	35	30.07	2.693
Kompensasi	28	33	43	37.89	3.270
Kinerja_Pegawai	28	36	49	41.00	3.538
Valid N (listwise)	28				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil analisis data uji statistik deskriptif:

a. N atau jumlah data setiap variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja yaitu 28 buah yang berasal dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

b. Nilai minimum untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 22, disiplin kerja (X_2) sebesar 26, kompensasi (X_3) sebesar 33, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 36. Jadi dari 28 responden yang memberikan

nilai minimum dari kuesioner yang terbesar adalah variabel kompensasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

c. Nilai maksimum untuk variabel lingkungan kerja (X_1), sebesar 30, disiplin kerja (X_2) sebesar 35, kompensasi (X_3) sebesar 43, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 49. Jadi dari 28 responden yang memberikan nilai maksimum dari kuesioner yang terbesar adalah variabel kinerja (Y), dan variabel kompensasi (X_3).

d. Mean merupakan nilai rata-rata dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan yang besar penyimpangannya adalah kinerja karyawan (Y), hal tersebut dilihat dari nilai Std. Devisiasi yang paling besar. Sedangkan untuk pemerataan nilai terdapat pada variabel lingkungan kerja (X_1) dilihat dari Std. Devisiasi paling kecil dari 28 responden.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas peneliti menggunakan SPSS 16.0 for windows. Berikut adalah pemaparan uji validitas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan 28 responden:

Tabel 7.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation Item Total Correlation	R_{tabel}	Keterangan

Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1.1.1}$	0,530**	0,374	VALID
	$X_{1.1.2}$	0,594**	0,374	VALID
	$X_{1.2.1}$	0,456**	0,374	VALID
	$X_{1.2.2}$	0,525**	0,374	VALID
	$X_{1.3.1}$	0,549**	0,374	VALID
	$X_{1.3.2}$	0,599**	0,374	VALID
Disiplin Kerja (X_2)	$X_{2.1.1}$	0,496**	0,374	VALID
	$X_{2.1.2}$	0,499**	0,374	VALID
	$X_{2.2.1}$	0,488**	0,374	VALID
	$X_{2.2.2}$	0,714**	0,374	VALID
	$X_{2.3.1}$	0,660**	0,374	VALID
	$X_{2.3.2}$	0,579**	0,374	VALID
	$X_{2.3.3}$	0,617**	0,374	VALID
Kompensasi (X_3)	$X_{3.1.1}$	0,496**	0,374	VALID
	$X_{3.1.2}$	0,479**	0,374	VALID
	$X_{3.1.3}$	0,589**	0,374	VALID
	$X_{3.2.1}$	0,479**	0,374	VALID
	$X_{3.2.2}$	0,595**	0,374	VALID
	$X_{3.3.1}$	0,491**	0,374	VALID
	$X_{3.3.2}$	0,466**	0,374	VALID
	$X_{3.4.1}$	0,590**	0,374	VALID
	$X_{3.4.2}$	0,493**	0,374	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1.1}$	0,654**	0,374	VALID
	$Y_{1.1.2}$	0,492**	0,374	VALID
	$Y_{1.2.1}$	0,597**	0,374	VALID
	$Y_{1.2.2}$	0,495**	0,374	VALID
	$Y_{1.3.1}$	0,491**	0,374	VALID
	$Y_{1.3.2}$	0,569**	0,374	VALID
	$Y_{1.4.1}$	0,539**	0,374	VALID
	$Y_{1.4.2}$	0,494**	0,374	VALID
	$Y_{1.5.1}$	0,580**	0,374	VALID

	$Y_{1.5.2}$	0,596**	0,374	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Suatu data dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada tabel diatas jumlah responden adalah 28, dengan taraf signifikan 5%, maka dikatakan valid apabila hasil r hitung (dilihat dari kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r tabel sebesar 0,374 (di lihat dari r_{tabel}) dan nilai r positif. Kesimpulannya berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dinyatakan "valid".

3. Uji Reliabilitas

Reabilitas iinstrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cranbach's*, dimana jika nilainya 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable, nilai *Alpha Cranbach's* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable, nilai *Alpha Cranbach's* 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliable, nilai *Alpha Cranbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel, nilai *Alpha Cranbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel. Reliabilitas suatu variabel sangat baik jika nilai *Alpha Cranbach's* > dari 0,60.[5] Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

[5] *Ibid*, hal.97

Tabel 7.9

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	.627	6
Disiplin Kerja	.811	7
Kompensasi	.655	9
Kinerja Karyawan	.701	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel 7.9 di atas, nilai *Cranbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,627, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.811, variabel kompensasi (X_3) sebesar 0.655, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.701 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian adalah reliabel. Karena nilai angka *Cranbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X2, kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) yang disusun dalam bentuk kuesioner.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu

syarat dilakukannya parametric-test. Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal harus menggunakan non parametric-test.[6] Dari tabel One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau α = 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

a. Nilai sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
b. Nilai sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

Berikut merupakan hasil uji dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov test:

Tabel 8.0

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36956430
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.741
Asymp. Sig. (2-tailed)		.642

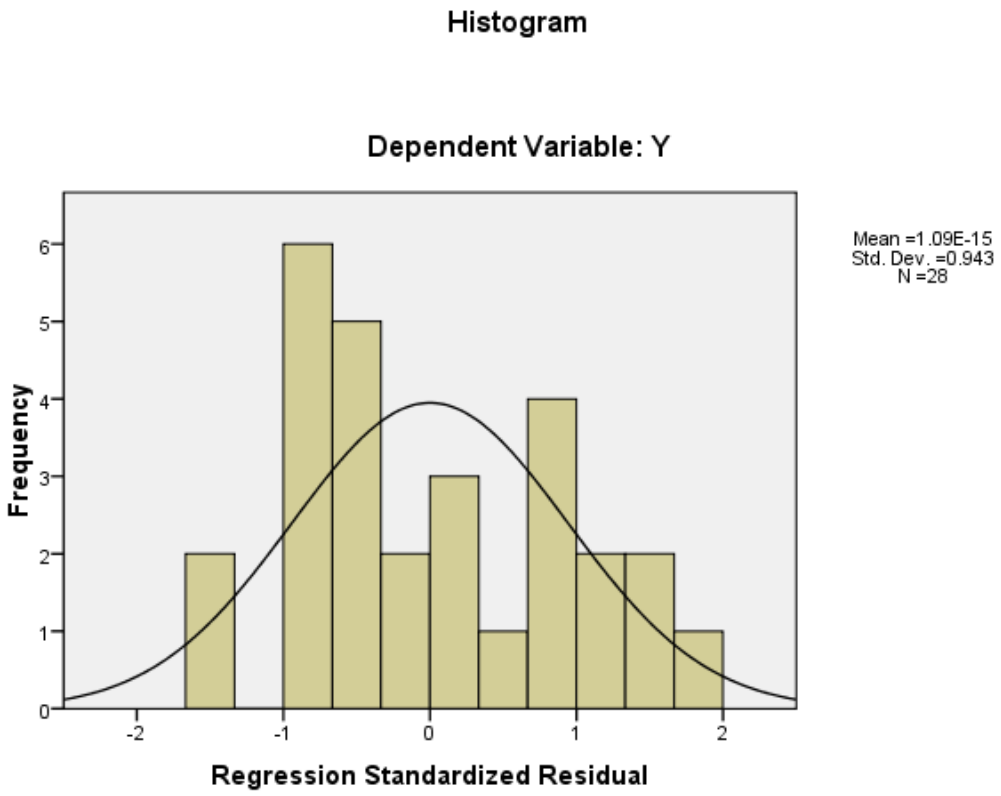
a.Test distribution is Normal

[6] *Ibid*, hal.78

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Hasil output SPSS pada tabel 8.0 *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diatas dapat diketahui hasil nilai signifikansi pada Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,642. Karena signifikansi lebih dari 0,5 (0,642 > 0,5), maka model regresi ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2



Hasil output SPSS histogram diatas dapat diketahui bahwa pola histogram tampak mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.[7]

Tabel 8.1

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.245	4.076
	Disiplin Kerja	.417	2.398
	Kompensasi	.243	4.118

a. Variable : Kinerja Karyawan

Hasil output SPSS tabel 8.1 diperoleh hasil analisis bahwa nilai VIF lingkungan kerja 4,076. Nilai VIF disiplin kerja sebesar 2,398. Nilai VIF kompensasi sebesar 4,118. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

[7] *Ibid*, hal.79

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam moodel regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisistas dilakukan dengan uji galjser. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yakni:

1) Jika nilai sig. > 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika nilai sig. < 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabbel 8.2
Hasil Uji Heterokedasitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.151	2.671		2.303	.030
	Lingkungan_Kerja	-.158	.183	-.309	-.863	.397
	Disiplin_Kerja	.161	.124	.370	1.297	.207
	Kompensasi	-.129	.129	-.362	-1.000	.327

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Hasil output SPSS tabbel 8.2 mmenunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,397. Nilai signifikansi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,207. Nilai signifikansi

kompensasi (X_3) sebesar 0,327. Sehingga dapat disimpulkkan bahwa model setiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi di dalam model regresi dengan melihat nilai pada Durbin Watson (D-W).

1) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2) Jika nilai D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3) Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.[8]

Adapun hasil penelitian dari SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8.3

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743[a]	.551	.495	2.513	1.844

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

[8] Azar Juliandi, *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS,* (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah, 2016), hlm. 57

Dari nilai di atas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.844. Menurut kriteria nomor dua di atas yang menyatakan “Jika nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi”.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam peneelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan) sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8.4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.239	6.000		3.040	.006
	Lingkungan Kerja	-1.275	.428	-.822	-2.980	.007
	Disiplin Kerja	.970	.278	.739	3.489	.002
	Kompensasi	.709	.300	.655	2.362	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel 8.4, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar -1,275, variabel disiplin kerja sebesar 0,970, dan untuk variabel kompensasi sebesar 0,709. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$Y = 18, 239 – 1,275\ X_1 + 0,970\ X_2 + 0,709\ X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompensasi

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 18,239 menunjukkan bahwa jika variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) konstan/tetap dan tidak berubah maka variabel dependen kinerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung mengalami kenaikan pergeseran sebesar 18,239 satu satuan.
b. Nilai koefisien β_1 sebesar -1,275 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 1,275 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
c. Nilai koefisien β_2 sebesar 0,970 dengan nilai positif. Hal ini berarti jika disiplin kerja (X_2) terjadi peningkatan satu kali maka kinerja karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 0,970 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien disiplin kerja bernilai positif, maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Nilai koefisien β_3 sebesar 0,709 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi (X_3) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,709 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Koefisien kompensasi bernilai positif, maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial dugunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

Tabel 8.5

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.239	6.000		3.040	.006
	Lingkungan Kerja	-1.275	.428	-.822	-2.980	.007
	Disiplin Kerja	.970	.278	.739	3.489	.002
	Kompensasi	.709	.300	.655	2.362	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel 8.5 diatas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

Hasil perhitungan dari tabel 8.5 diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,007 menunjukkan bahwa nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05), dan nilai t_{hitung} -2,980 > 1,710 $t_{tabel.}$ Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima $H_{1.}$ Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah lingkunga kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari n-1 (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari n-1 dapat dilihat pada form $t_{tabel.}$ Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 28-4= 24 dan bila dilihat dari form t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 1,710

Hipotesis 2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

Hasil perhitungan dari tabel 8.5 diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), dan nilai t_{hitung} 3,489 > 1,710 $t_{tabel.}$ Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima $H_{1.}$ Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari n-1 (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari n-1 dapat dilihat pada form $t_{tabel.}$ Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 28-4= 24 dan bila dilihat dari form t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 1,710

Hipotesis 3 = Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

Hasil perhitungan dari tabel 8.5 diperoleh untuk variabel kompensasi (X_3) dengan signifikansi sebesar 0,027 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,027 < 0,05), dan nilai t_{hitung} 2,362 > 1,710 $t_{tabel.}$ Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima $H_{1.}$ Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 adalah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari n-1 (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari n-1 dapat dilihat pada form $t_{tabel.}$ Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 28-4= 24 dan bila dilihat dari form t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 1,710

b. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah :

Tabel 8.6

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.399	3	62.133	9.836	.000[a]
	Residual	151.601	24	6.317		
	Total	338.000	27			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel 8.6 hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000[b]. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F_{hitung} 9,836 > F_{tabel} 3,010. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_1, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Adapun nilai F_{tabel} berasal dari perhitungan dengan menggunakan rumus:

df1 = k-1

df2 = n-k

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel pembentuk regresi

Dengan menggunakan rumus perhitungan diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

df1 = 4-1 = 3

df2 = 28-4 = 24

Pada form F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai 3,010.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisian determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743[a]	.551	.495	2.513

a. . Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil output SPSS pada tabel 8.7 diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,551 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) adalah 55%. Sedangkan 45% (100%-55%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 54% sedangkan 46% dipengaruhi oleh variabel lainnya.