

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Profil Lembaga**

##### **1. Sejarah Berdirinya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri**

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

### a. Visi :

- 1) Menjadi Bank yang sehat, berkembang secara wajar.
- 2) Memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional

### b. Misi :

- 1) Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah serta ikut mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.
- 2) 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 :

- a. Bank Jatim merupakan Bank Umum Milik Pemerintah Daerah;
- b. Bank Jatim berorientasi pada pasar dan secara berkesinambungan membina hubungan yang saling menguntungkan dengan nasabah dan mitra usaha lainnya;
- c. Bank Jatim menerapkan *Good Corporate Governance* dengan mengutamakan prinsip ke hati-hatian guna menjaga kepercayaan masyarakat dan pemilik;
- d. Bank Jatim mengakui peranan dan menghargai kepentingan setiap pegawai;
- e. Bank Jatim mengupayakan terciptanya semangat kebersamaan agar pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesional

Bank Jatim menetapkan Kompetensi utama (*Core Competency*) yang harus dimiliki bagi seluruh karyawannya. Kompetensi utama tersebut merupakan kompetensi yang dipersyaratkan atau dibutuhkan di setiap fungsi organisasi, tidak terbatas pada level dan kedudukan posisi tertentu.

### **3. Berikut bagian-bagian pelayanan di Bank Jatim Syariah :**

- a. Pelayanan Nasabah (PN)
  - 1) Memberikan informasi, memperkenalkan serta menawarkan produk Bank Jatim Syariah kepada nasabah atau calon nasabah, seperti tabungan IB, Tabunganku, Giro Amanah, Deposito Barokah, dll.
  - 2) Melayani sesuai kebutuhannya dalam kegiatan seperti pembukaan rekening baru, penutupan rekening, pencetakan rekening Koran, informasi saldo nasabah, pembukaan kartu ATM, mencetak dan menjual buku cek/ bilyet giro, penggantian buku tabungan. Dls.
  - 3) Melayani keluhan nasabah yang berkaitan dengan produk Bank Jatim Syariah.
  - 4) Memelihara dan mengadministrasikan semua file data atau rekening-rekening nasabah Bank Jatim Syariah.
  - 5) Melakukan monitor atas deposito yang akan jatuh tempo dan mengkonfirmasi nasabah pemilik deposito tersebut.
  - 6) Mencetak bukti perpanjangan deposito serta memastikan bunga deposito yang diberikan sesuai surat edaran terbaru.
  - 7) Memeriksa stock buku tabungan, ATM, materai, buku giro dll.

- 8) Memeriksa kembali dokumen dan stempel untuk pembukuan.
  - 9) Melakukan monitor atas save deposit books yang akan jatuh tempo dan mengkonfirmasi nasabahnya.
  - 10) Pengelolaan terhadap rekening yang tidak aktif dan bersaldo nihil.
  - 11) Menerima dan menginput pembayaran anak sekolah, serta penerimaan tabungan.
  - 12) Transfer antar Bank
  - 13) Melakukan kliring (penyelesaian pembukuan dan pembayaran antar bank dengan memindah bukukan saldo kepada pihak yang berhak).
  - 14) Pencairan Cek
- b. Admin Pembiayaan
- 1) Mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan administrasi dan dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi Bank dalam memberikan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.
  - 2) Membuat laporan nominative.
  - 3) Mengarsip data-data nasabah pembiayaan
  - 4) Merapikan serta menyimpan jaminan nasabah.
  - 5) Menerima pembayaran angsuran dari nasabah / debitur
- c. Analisis Pembiayaan
- 1) Memberikan informasi, memperkenalkan serta menawarkan produk Bank Jatim Syariah kepada nasabah atau calon nasabah, seperti

pembiayaan talangan haji, talangan umroh, KPR IB Griya Barokah, (Pembelian rumah baru, scond dan renovasi), Pembiayaan modal kerja, pembiayaan koperasi pada anggota dls.

- 2) Melakukan koordinasi setiap pelaksanaan tugas-tugas marketing dan pembiayaan (Kredit) dari unit/bagian berada dibawah supervisinya, hingga dapat memberikan pelayanan keutuhan perbankan bagi nasabah secara efisien dan efektif yang dapat memuaskan dan menguntungkan baik bagi nasabah maupun bagi bank syariah.
- 3) Menganalisis calon nasabah yang mengajukan pembiayaan apakah layak atau tidak dalam memenuhi persyaratan pengajuan.
- 4) Melakukan monitoring, evaluasi, review terhadap kualitas portofolio pembiayaan (Kredit) yang telah diberikan dalam rangka pengaman atas setiap pembiayaan (Kredit) yang telah diberikan.
- 5) Menyusun strategi – planning dan selaku marketing/sosialisasi nasabah baik dalam rangka penghimpunan sumberdana maupun alokasi pemberian pembiayaan secara efektif dan terarah.

d. Sumber Daya Manusia dan Umum

- 1) Menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, personalia, umum dan usaha-usaha lain yang sejenis sepanjang usaha-usaha tersebut menjadi wewenang kantor cabang.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan penghitungan/pembayaran gaji karyawan, pajak, dan angsuransi pegawai serta hak-hak pegawai lainnya

- 3) Mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh penyelia yang membutuhkan serta membuat pertanggung jawaban tiap akhir bulan.
- 4) Mengelola barang-barang persediaan dan inventaris kantor beserta asset bank sekaligus Pengamanannya termasuk asuransi.
- 5) Menyusun laporan berkala atas kegiataanya
- 6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan jika dipandang perlu.
- 7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

e. Pramubakti

Menjaga dan memelihara kebersihan, keindahan, dan kenyamanan di dalam dan sekitar kantor serta membantu karyawan yang memerlukan sesuatu guna menjamin kelancaran tugas dan pekerjaannya.

f. Driver

Melayani transportasi seluruh karyawan bank baik di dalam maupun diluar kota guna membantu kelancaran operasional tugas dan pekerjaan karyawan.

g. Securty

Menjaga keamanan atas harta benda atau asset milik Bank yang tersimpan didalam kantor serta disekitar lingkungan gedung kantor dari

pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab pada saat jam kantor maupun diluar jam kantor dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

#### **4. Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri**

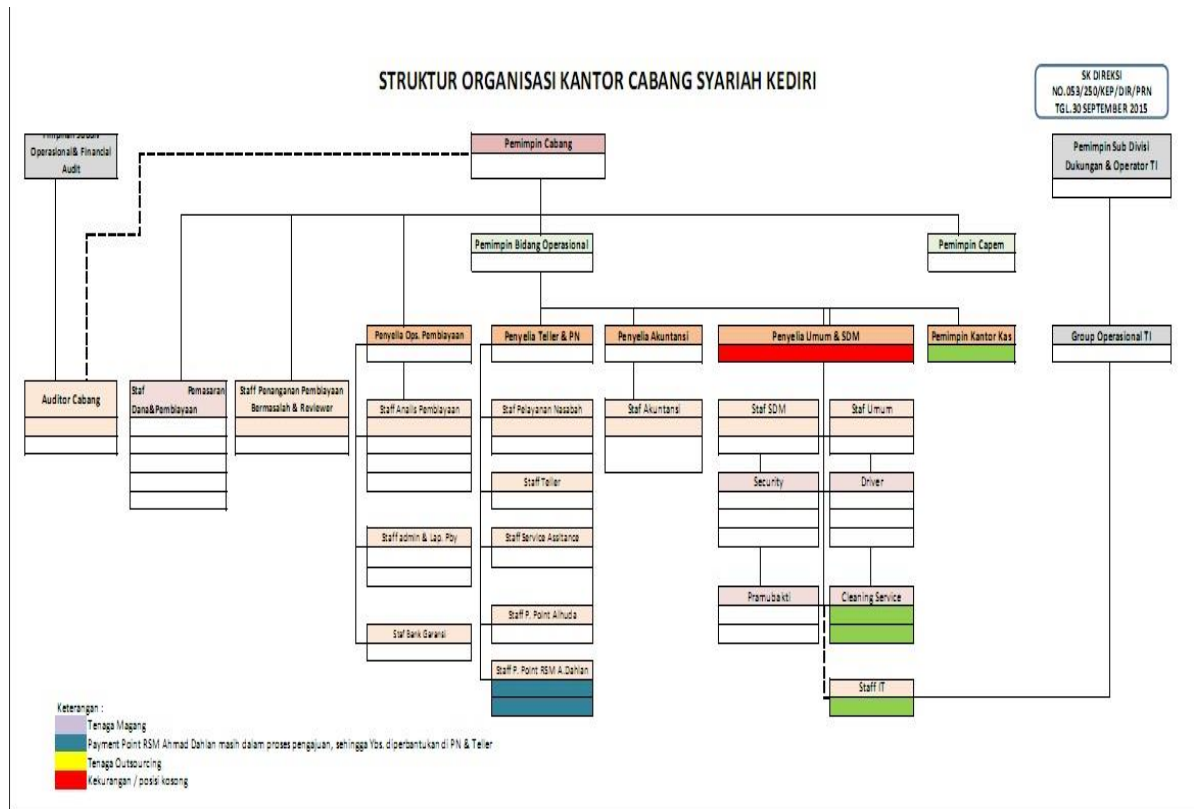
Struktur organisasi merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap anggota organisasi pada setiap pekerjaan, sehingga struktur organisasi dibuat secara sederhana, efektif untuk dapat bekerja secara efisien. Selain itu struktur organisasi sering disebut bagan atau skema organisasi, dengan ini gambaran skematis tentang hubungan pekerjaan antara orang yang terdapat dalam suatu badan atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Demikian pula halnya dengan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, pegawainya melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, dan satu sama lain saling berhubungan dalam usaha menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh karena itu organisasi harus dapat menggambarkan secara jelas fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada organisasi tersebut. Adapun struktur organisasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah:



Gambar 4.1

## Struktur Organisasi Kantor Cabang Syariah Kediri



## B. Deskripsi Karakteristik Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang berjumlah 35 pegawai dengan menggunakan angket masing-masing variabel

terdapat 10 item pernyataan. Dengan tehnik *probability sampling* dengan *sampel random* atau sampel yang diambil secara acak.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 karakteristik, diantaranya yaitu:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Laki-laki	15	42,8%
2	Perempuan	20	57,2%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2017*

Dari tabel diatas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri hasilnya adalah 15 orang atau 42,8% untuk responden berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang atau 57,2% untuk responden jenis kelamin perempuan. Terdapat perbandingan jumlah pegawai antara laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan lebih banyak 14,4% dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa pegawai perempuan lebih besar dari pada pegawai laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	1	2,8%
3	S1	33	94,4%
4	S2	1	2,8%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2017*

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri didominasi oleh responden oleh lulusan sarjana. Dimana pegawai lulusan Sarjana (S1) yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang atau 94,4%, lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 2,8%, dan lulusan SMA sebanyak 1 orang atau 2,8%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini didominasi oleh pegawai yang lulusan sarjana (S1).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	CS	2	2%
2	Teller	2	2%
3	Satpam	2	2%
4	Karyawan Swasta	3	3%
5	Bagian pembiayaan	4	4%
6	PBO	4	4%
7	Analisis Pembiayaan	4	4%
8	Kredit Pembiayaan	4	4%

9	Teknik Pembiayaan	4	4%
10	Manajer	1	1%
11	Akuntansi	1	1%
12	Auditor	1	1%
13	Umum/SDM	1	1%
14	Driver	1	1%
15	Pramubakti	1	1%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>35%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2017*

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan berdasarkan jabatan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri diketahui adalah. *Customer Service* adalah 2 orang atau 2%, teller 2 orang atau 2%, Satpam 2 orang atau 2%, karyawan swasta 3 orang atau 3%, bagian pembiayaan 4 orang atau 4%, PBO 4 orang atau 4%, analisis pembiayaan 4 orang atau 4%, kredit pembiayaan 4 orang atau 4%, teknik pembiayaan 4 orang atau 4%, manajer 1 orang atau 1%, akuntansi 1 orang atau 1%, auditor 1 orang atau 1%, SDM/Umum 1 orang atau 1%, Driver 1 orang atau 1% dan pramubakti 1 orang atau 1%. Hal ini membuktikan bahwa di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini dalam menentukan banyaknya jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam bagian-bagian yang sudah ditentukan untuk melakukan pelayanan tersebut.

### C. Deskripsi Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil

angket yang telah disebar oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Diskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
<b>Gaya Kepemimpinan Direktif</b>					
a. Pemimpin selalu memberikan perintah/pekerjaan kepada bawahannya	14	21	0	0	0
b. Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya	30	5	0	0	0
<b>Gaya Kepemimpinan Suportif</b>					
a. Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan	27	8	0	0	0
b. Pimpinan selalu melakukan control timbal balik yang baik antara pimpinan dan bawahan	10	25	0	0	0
c. Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggotanya	19	16	0	0	0
<b>Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi</b>					
a. Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal	23	12	0	0	0
b. Pimpinan selalu memberikan nasehat tentang kinerja yang tinggi	14	21	0	0	0
c. Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	8	26	1	0	0
<b>Gaya Kepemimpinan Partisipatif</b>					
a. Pimpinan selalu mengevaluasi dua arah (hubungan antara pimpinan dan bawahan)	8	26	1	0	0
b. Pimpinan selalu melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan	13	19	3	0	0
<b>Total F</b>	<b>141</b>	<b>189</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total %</b>	<b>14,1%</b>	<b>18,9%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dimana jawaban setuju sebanyak 189 butir atau 18,9% anggota, jawaban yang sangat setuju sebanyak 141 butir atau 14,1% anggota, jawaban netral 20 butir atau 0,2%, tidak setuju 0 butir atau 0% dan jawaban sangat tidak setuju 0 butir atau 0%. Dengan tanggapan setuju pada setiap item pertanyaan yang diajukan pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa model kepemimpinan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai lembaga yang adil, baik, bermanfaat serta amanah, sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

Tabel 4.5

## Data Diskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
<b>Kemampuan</b>					
a. Karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya	14	21	0	0	0
b. Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target	28	7	0	0	0
c. Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	25	10	0	0	0
d. Pelatihan seharusnya sesuai dengan tugas ( <i>job description</i> ) yang diberikan pimpinan	27	28	0	0	0
e. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan dapat melaksanakan tugas dengan baik	19	16	0	0	0
<b>Pengetahuan</b>					
a. Pelatihan meningingkatkan kemampuan untuk melihat masalah berbagai arah	27	8	0	0	0
b. Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat	27	83	0	0	0
c. Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	12	23	0	0	0
d. Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan	25	10	0	0	0
e. Karyawan menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama atasan.	14	21	0	0	0
<b>Total F</b>	<b>215</b>	<b>132</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total %</b>	<b>21,5 %</b>	<b>13,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri jawaban yang tertinggi menyatakan sangat setuju terhadap pelatihan kerja di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Dimana jawaban sangat setuju sebanyak 215 butir atau 21,5% anggota, jawaban yang setuju sebanyak 132 butir atau 13,2% anggota, jawaban netral 0 butir atau 0%, tidak setuju 0 butir atau 0% dan jawaban sangat tidak setuju 0 butir atau 0%. Dengan tanggapan sangat setuju pada setiap item pertanyaan yang diajukan pada variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai lembaga yang adil, baik, bermanfaat serta amanah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



**Tabel 4.6**  
**Data Diskripsi Variabel Kompensasi**

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
Gaji					
a. Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar	14	21	0	0	0
b. Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	30	5	0	0	0
Upah					
a. Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja	27	8	0	0	0
Insentif					
a. Insentif diberikan kepada anda yang berprestasi	10	25	0	0	0
b. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	19	16	0	0	0
Bonus					
a. Bonus diberikan kepada anda yang mencapai target	27	8	0	0	0
b. Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi saudara	23	12	0	0	0
Tunjangan Hari Raya					
a. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi saudara	14	21	0	0	0
b. Tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah	8	26	1	0	0
Tunjangan Tak Langsung (Asuransi)					
a. Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan	8	26	1	0	0
<b>Total f</b>	<b>180</b>	<b>168</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total %</b>	<b>18%</b>	<b>16,8%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai jawaban tertinggi menyatakan Sangat Setuju terhadap setiap item pernyataan

pada variabel kompensasi yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dimana jawaban Sangat Setuju sebanyak 180 butir atau 18% pegawai yang menjawab Sangat Setuju, 168 butir atau 16,8% pegawai menjawab Setuju, 2 butir atau 0,2% pegawai menjawab Netral, sedangkan sisanya 0 butir atau 0% pegawai menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan tanggapan Sangat Setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi menunjukkan, bahwa strategi pemberian kompensasi yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini telah cukup banyak mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sehingga para pegawai pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi dengan pemberian kompensasi ini bisa dilakukan dengan pemberian upah atau gaji kepada pegawai, selain itu juga ada bonus, tunjangan hari raya dan juga pemberian insentif. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Karena kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungan dengan karyawan.

Tabel 4.7

## Data Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
<b>Kuantitas Karyawan</b>					
a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan target yang ditentukan	14	21	0	0	0
b. Teliti dalam melaksanakan tugas	30	5	0	0	0
<b>Kualitas Karyawan</b>					
a. Berupaya mengambil inisiatif dalam bekerja	27	8	0	0	0
b. Berupaya maksimal dalam bekerja	27	8	0	0	0
<b>Pengetahuan Tentang Pekerjaan</b>					
a. Menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tupoksi saya	19	16	0	0	0
b. Mengikuti seminar-seminar atau pelatihan terkait dengan pekerjaan	27	8	0	0	0
<b>Menyampaikan Pendapat</b>					
a. Diberikan kewenangan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan	27	8	0	0	0
b. Karyawan diberikan kewenangan saran dan kritik terhadap tupoksi dan perkembangan lembaga	12	23	0	0	0
<b>Perencanaan Kerja</b>					
a. Dalam bekerja karyawan memiliki sasaran yang hendak dicapai	25	10	0	0	0
b. Karyawan memiliki target untuk mengembangkann diri	27	8	0	0	0
	<b>235</b>	<b>115</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>23,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri jawaban yang tertinggi menyatakan sangat setuju terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dimana jawaban sangat setuju sebanyak 235 butir atau 23,5% anggota, jawaban yang setuju sebanyak 115 butir atau 11,5% anggota, jawaban netral 0 butir atau 0%, tidak setuju 0 butir atau 0% dan jawaban

sangat tidak setuju 0 butir atau 0%. Dengan tanggapan sangat setuju pada setiap item pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai lembaga yang adil, baik, bermanfaat serta amanah, sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

#### **D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid ketika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Dari jumlah responden tersebut, dapat diketahui besarnya  $r_{tabel}$  adalah 0,334 ( $df = n-2 = 35-2 = 33$ ) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung}$  pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,334. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

**Tabel 4.8****Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	38.89	10.869	.537	.832
X1_2	39.43	10.487	.640	.823
X1_3	39.46	10.373	.557	.830
X1_4	39.29	10.387	.613	.824
X1_5	39.17	10.029	.595	.826
X1_6	39.03	9.911	.740	.812
X1_7	38.97	11.146	.428	.841
X1_8	38.91	11.022	.478	.836
X1_9	39.26	10.961	.423	.842
X1_10	39.23	10.652	.445	.841

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

**Tabel 4.9****Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Item-Total Statistics</b>					
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	41.8286	7.676	.414	.852	Valid
P2	41.4286	7.429	.665	.830	Valid
P3	41.5143	7.081	.727	.823	Valid
P4	41.4571	7.667	.515	.842	Valid
P5	41.6857	7.163	.608	.834	Valid
P6	41.4571	7.667	.515	.842	Valid
P7	41.4571	7.785	.462	.846	Valid
P8	41.8857	7.398	.547	.839	Valid
P9	41.5143	7.081	.727	.823	Valid
P10	41.8286	7.676	.414	.852	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Tabel 4.10

Hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi ( $X_3$ )

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kompensasi	40.6571	6.938	.737	.813	Valid
Kompensasi	40.2000	7.988	.498	.837	Valid
Kompensasi	40.2857	7.681	.530	.833	Valid
Kompensasi	40.8000	7.459	.507	.836	Valid
Kompensasi	40.5143	7.728	.403	.846	Valid
Kompensasi	40.2857	8.034	.372	.846	Valid
Kompensasi	40.4000	7.365	.581	.828	Valid
Kompensasi	40.6571	6.938	.737	.813	Valid
Kompensasi	40.8571	7.479	.546	.832	Valid
Kompensasi	40.8571	7.479	.546	.832	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Tabel 4.11

## Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y	42.3143	6.869	.352	.841	Valid
Y	41.8571	6.597	.719	.809	Valid
Y	41.9429	6.467	.639	.812	Valid
Y	41.9429	6.467	.639	.812	Valid
Y	42.1714	6.558	.471	.829	Valid
Y	41.9429	6.585	.580	.818	Valid
Y	41.9429	6.761	.492	.826	Valid
Y	42.3714	6.946	.337	.842	Valid
Y	42.0000	6.529	.552	.820	Valid
Y	41.9429	6.467	.639	.812	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel-tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari instrument gaya kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,334.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**

### **Keputusan Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya kepemimpinan	0,845	Reliable
Pelatihan kerja	0.852	Reliable
Kompensasi	0.846	Reliable
Kinerja karyawan	0.838	Reliable

*Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari daripada 0,60. Menurut Triton, hal ini menunjukkan bahwa instrument dinyatakan *Reliable*. Dengan demikian, instrument penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsiten.

## E. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, hasil pengujiannya dapat diketahui dari gambar di tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13**

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	gaya kepemimpinan	pelatihan kerja	Kompensas i	kinerja karyawan	
N	35	35	35	35	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	43.51	46.23	45.06	46.71
	Std. Deviation	3.584	3.011	3.019	2.834
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.155	.108	.172
	Positive	.082	.113	.108	.123
	Negative	-.078	-.155	-.106	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z	.486	.920	.636	1.017	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.972	.366	.813	.252	
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Dari tabel tersebut, diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig.(2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:



- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal

**Tabel 4.14**

**Keputusan Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Asym. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keputusan
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0,972	0,05	Normal
Pelatihan kerja ( $X_2$ )	0,366	0,05	Normal
kompensasi ( $X_3$ )	0,813	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,252	0,05	Normal

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* semua variabel adalah lebih besar dari pada 0,05 atau 5%.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui pada gambar di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.939	1.065
	X2	.490	2.042
	X3	.499	2.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

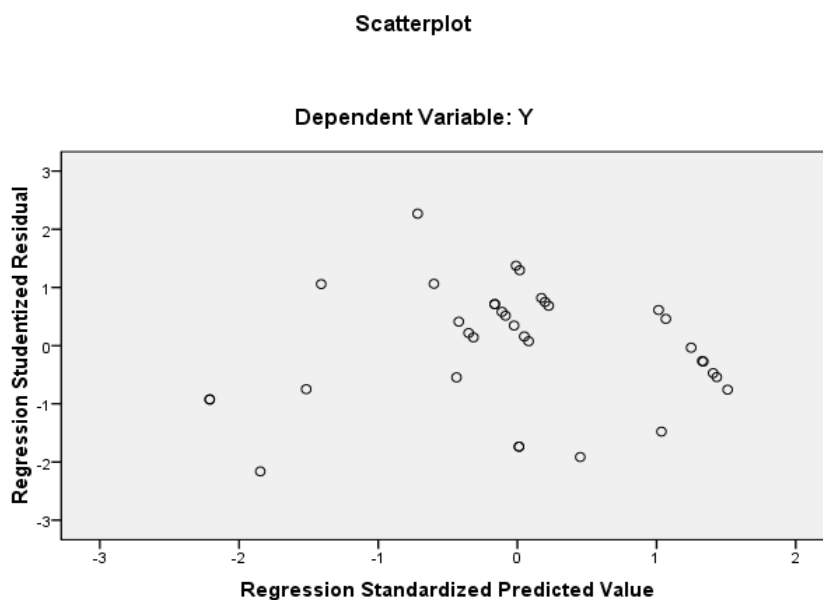
Berdasarkan *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai *VIF* adalah 1,065 (X1 atau gaya kepemimpinan), 2,042 (X2 atau pelatihan kerja), 2,005 (X3 atau kompensasi). dengan demikian, tiga variabel tersebut bebas dari masalah *multikolinieritas* dikarenakan *VIF* pada ketiga variabel tersebut kurang dari 10, maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

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 diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.2

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pola gambar *Scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun bawah angka 0 pada Sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

#### F. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil dari pengujian Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.605	3.250		1.725	.095
	X1	.690	.081	.870	3.363	.003
	X2	.661	.084	.702	7.905	.000
	X3	.301	.083	.321	3.650	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 5,605 + 0,690X_1 + 0,661X_2 + 0,301X_3$$

$$Y = 5,605 + 0,690X_1 + 0,661X_2 + 0,301X_3$$

$$\text{Atau } Y = 5,605 + 0,690 (\text{gaya kepemimpinan}) + 0,661 (\text{pelatihan kerja}) + 0,301 (\text{kompensasi})$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,605 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan sebesar 5,605.
2. Koefisien regresi  $X_1$  (gaya kepemimpinan) sebesar 0,690 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan, akan menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,690 dan sebaliknya, jika variabel gaya kepemimpinan penurunan 1 satuan,

maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,690. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.

3. Koefisien regresi  $X_2$  (pelatihan kerja) sebesar 0,661 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,661, dan sebaliknya, jika variabel pelatihan kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,661. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.
4. Koefisien regresi  $X_3$  (kompensasi) sebesar 0,301 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,301, dan sebaliknya, jika variabel kompensasi mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,402. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.
5. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

## G. Uji Hipotesa

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Berikut adalah hasil dari uji t berdasarkan pengujian menggunakan *software SPSS* :

**Tabel 4.17**

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.605	3.250		1.725	.095
X1	.690	.081	.870	3.363	.003
X2	.661	.084	.702	7.905	.000
X3	.301	.083	.321	3.650	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Langkah-langkah pengujian Uji t sebagai berikut:

a. Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)

1) Merumusan Hipotesis

H<sub>0</sub> : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

H<sub>a</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

## 2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

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

Cara 2: Jika Sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai  $t_{tabel}$  variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,032 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - 1 = 35 - 1 = 34$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% / 2 = 0,025$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,363. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $3,363 > 2,032$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Maka  $0,003 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak.

b. Variabel  $X_2$  (pelatihan kerja)

## 1) Merumusan Hipotesis

$H_0$  : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

$H_a$  : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

## 2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

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

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai  $t_{tabel}$  variabel Pelatihan Kerja sebesar 2,032 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - 1 = 35 - 1 = 34$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% / 2 = 0,025$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,905. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,905 > 2,032$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Maka  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak.

c. Variabel  $X_3$  (kompensasi)

1) Merumusan Hipotesis

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di  
Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan  
di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

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

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak



Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  variabel kompensasi sebesar 2,032 (diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = n - 1 = 35 - 1 = 34$ , dan nilai  $\alpha = 5\%$  dibagi menjadi dua yaitu  $5\% / 2 = 0,025$ ) dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,650. Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $3,650 > 2,032$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Maka  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari pengujian uji F :

**Tabel 4.18**

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.471	3	80.157	76.056	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.672	31	1.054		
	Total	273.143	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Langkah-langkah pengujian:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

$H_a$  : Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76,056 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91, ( $V_1 = k = 3$ ,  $V_2 = n-k-1 = 35-3-1 = 31$ ), maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $76,056 > 2,91$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, maka  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel independent penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.19**

#### Hasil Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.869	1.02661

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

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Dalam tabel di atas angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,880 (berasal dari  $0,938 \times 0,938$ ). Nilai *R Square* berkisar antara 0 – 1. Nugroho dalam Sujianto menyatakan, untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,869 artinya 86,9% variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi dan sisanya 13,1% ( $100\% - 86,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam model.