

## **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 Susila 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 dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem 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 Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang

melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.<sup>83</sup>

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang mampu menawarkan berbagai macam produk-produk yang sangat 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 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 melampaui harapan nasabah, mengutamakan

---

<sup>83</sup> <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>, diakses hari Rabu 9 November 2017 pukul 12.00 wib

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

### a. Visi

**Bank syariah terdepan dan modern**  
*(the leading and modern sharia banking)*

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

**Bank syariah modern:** Bank syariah dengan sistem 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 diatas 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.<sup>84</sup>

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, layanan, teknologi dan sumber daya manusia yang profesional 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. <sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Dokumentasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, 2017

<sup>85</sup> Dokumentasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, 2017

### **3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan fungsional yang mengatur tanggung jawab dan kewenangan setiap personil di dalam melakukan tugas dan/atau pekerjaan yang akan di kerjakan sekaligus menunjukkan ketegasan dan batas tanggung jawab masing-masing personil. 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.<sup>86</sup>

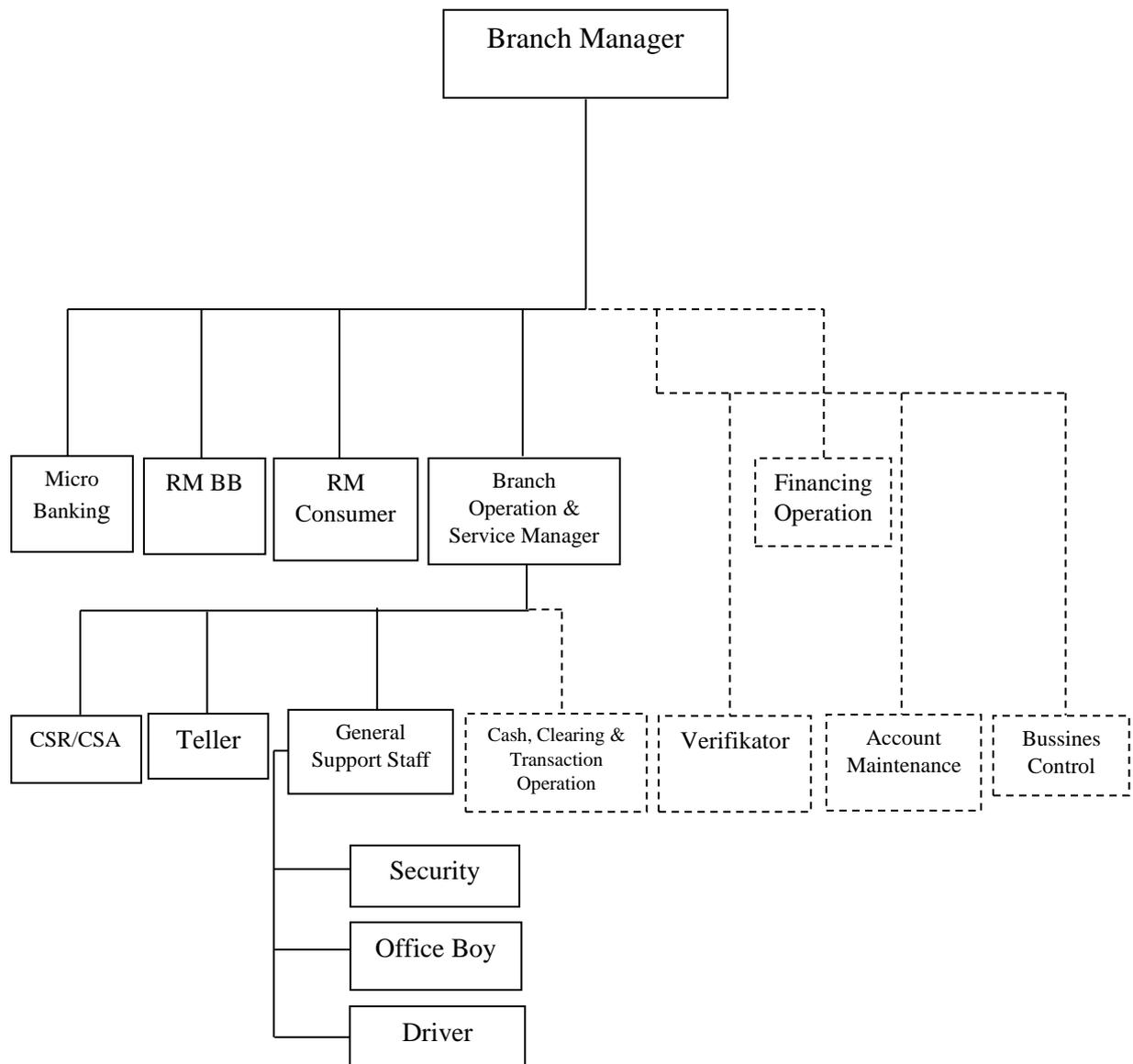
Pembagian perdivisi/jabatan dilakukan guna mempermudah pembagian tugas atau pekerjaan karyawan Bank Syariah Mandiri sehingga mampu melayani kebutuhan nasabah yang datang dengan baik dan sesuai dengan harapan nasabah. Dengan demikian Bank Syariah Mandiri bisa berkembang dan tetap menjalankan aktivitas kerjanya sebagai bank syariah yang membantu masyarakat.

Berikut ini merupakan struktur organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung:

---

<sup>86</sup> [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id), diakses pada 24 November 2016 pukul 10.00 WIB

**Tabel 4.1**  
**Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**



Sumber: Dokumen struktur organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

#### 4. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri

Adapun produk dana dan jasa Bank Syariah Mandiri terbagi menjadi

3 kategori yaitu sebagai berikut:

- Tabungan BSM
- BSM Tabungan Mabrur
- BSM Tabungan Mabrur *Junior*
- BSM Tabungan Investa Cendekia
- BSM Tabungan Berencana
- BSM Tabungan Simpatik
- BSM Tabungan *Dollar*
- BSM TabunganKu
- BSM Tabungan Perusahaan
- BSM Tabungan Pensiun
- BSM Tabungan Kurban
- BSM Deposito
- BSM Deposito Valas
- BSM Giro
- BSM Giro Valas
- BSM Giro *Singapore Dollar*
- BSM Giro Euro

Sedangkan produk-produk pembiayaan yang ada di Bank Syariah Mandiri yaitu:

- BSM Pembiayaan *Mudharabah*

- BSM Pembiayaan *Musyarakah*
- BSM Pembiayaan *Murabahah*
- BSM Pembiayaan Talangan Haji
- BSM Pembiayaan *Istishna*
- Pembiayaan dengan Skema IMBT (*Ijarah Muntahiyah Bittamlik*)
- Pembiayaan *Mudharabah Muqayyadah off Balance Sheet*
- BSM *Customer Network Financing*
- BSM Pembiayaan Resi Gudang BSM
- PKPA
- BSM Implan
- BSM Pembiayaan Griya BSM
- BSM Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi
- BSM Pembiayaan Pemiilikan Rumah Sejahtera Syariah Tapak
- BSM Pembiayaan Griya PUMP-KB
- BSM Optima
- BSM Pensiun
- BSM Alat Kedokteran
- BSM Oto
- BSM Edukasi
- Pembiayaan Umrah
- Pembiayaan dengan Agunan Investasi Terikat Syariah Mandiri
- BSM Pembiayaan Warung Mikro
- BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB)
- Gadai Emas BSM

- Cicil Emas BSM

Sedangkan produk layanan yang ada di Bank Syariah Mandiri yaitu, sebagai berikut:

- *BSM Card*
- BSM ATM
- BSM *CALL* 14040
- *BSM Mobile Banking*
- *BSM Mobile Banking Multiplatform*
- *BSM Net Banking*
- BSM Notifikasi
- MBP (*Multi Bank Payment*)
- BPI (BSM Pembayaran Institusi)
- *BPR Host to Host*
- *BSM E-Money*
- *BSM Payment Point*
- PPBA (Pembayaran melalui menu Pemindahbukuan di ATM)
- *BSM Pooling Fund*
- BSM Jual Beli Valas
- BSM Bank Garansi
- *BSM Electronic Payroll*
- BSM SKBDN
- *BSM Letter of Credit*
- *BSM Transfer Western Union*
- BSM Kliring

- BSM Inkaso
- BSM *Intercity Clearing*
- BSM RTGS (*Real Time Gross Settlement*)
- Transfer Dalam Kota (LLG)
- Transfer D.U.I.T. (Dana Untuk Indonesia Tercinta)
- BSM Pajak Online
- BSM Pajak Impor
- BSM Referensi
- BSM *Standing Order*
- BSM Transfer Valas
- BSM Sistem Pembayaran *Off Line*
- Sukuk Negara Ritel
- Reksadana<sup>87</sup>

## 5. Jumlah Karyawan

Berikut ini merupakan data karyawan tetap Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Karyawan**

No	Nama	L/P	Jabatan/Divisi
1	Aisha Rachmawati	P	Junior Consumer Banking Relationship Manager
2	Dhimas Andean Soebroto	L	Consumer Banking Relationship Manager
3	Ifan Firmansyah	L	Branch Manager
4	Komarudin	L	Branch Operations & Service Manager

<sup>87</sup> Dokumentasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, 2017

5	Melisa Yunia Pusphita Ningrum	P	General Support Staff
6	Dialla Dandiar	P	Customer Service
7	Wika Kumala Halepfardha	P	Customer service
8	Novita Kusuma Wardhani	P	Teller
9	Novita Retno	P	Teller
10	Tri Sudjatmiko	L	Micro Banking Manager
11	Agus Prayanto	L	Micro Analyst
12	Annas Dzulfikar	L	Account Maintenance Staff
13	Yuda Adrian Hadi Subrata	L	PMM
14	Saif Al Hadi	L	PMM
15	Danung Yugo Pamungkas	L	PMM
16	Yuphi Astriyanto	L	PMM
17	Ady Setiawan	L	PMM
18	Eka Desmawati	P	APM
19	Ayu Tias Tirta Sukma	P	APM
20	M. Nabil Saad	L	APM
21	Azis Prassida	L	Sales Force Pensiun
22	Ayulia Galihsari	P	Sales Force Pensiun
23	Dwi Pristiyanik	P	Sales Force Pensiun
24	Dhea Fitha	P	Sales Force Pensiun
25	Wulan	P	Sales Force Pensiun
26	Hendri Triawan	L	Sales Force Pensiun
27	Abdul Masowir	L	Axa
28	Jatmiko	L	Security
29	Joko Purwanto	L	Security
30	Eko Hariyanto	L	Security
31	Erwin Krisnawan	L	Security
32	Noviyanto	L	Driver
33	Sugeng Riyanto	L	Driver
34	Moch Anas Jatmiko	L	Office Boy
35	Deni Prasetyo	L	Office Boy

Sumber: Dokumen Data Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

## B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan karakteristik yang menggambarkan sifat atau ciri-ciri khusus tentang keadaan responden dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang diteliti meliputi:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang dijadikan sebagai responden tentang pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	23	65,7%
2	Perempuan	12	34,3%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang dijadikan populasi, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 65,7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 34,3%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah laki-laki.

### 2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang dijadikan sebagai responden tentang

pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tingkat pendidikan Responden**

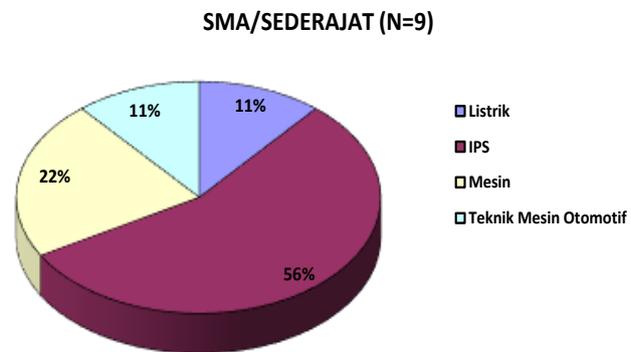
No	Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase (%)
1.	SMA/SLTA	9	25,7%
2.	Diploma	3	8,6%
3.	Sarjana	23	65,7%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang dijadikan populasi, menunjukkan bahwa responden lulusan SMA/SLTA sebanyak 9 orang atau 25,7% dan untuk responden lulusan tingkat Diploma sebanyak 3 orang atau 8,6%, sedangkan mayoritas responden adalah lulusan strata satu/sarjana sebanyak 23 orang atau 65,7%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah lulusan sarjana.

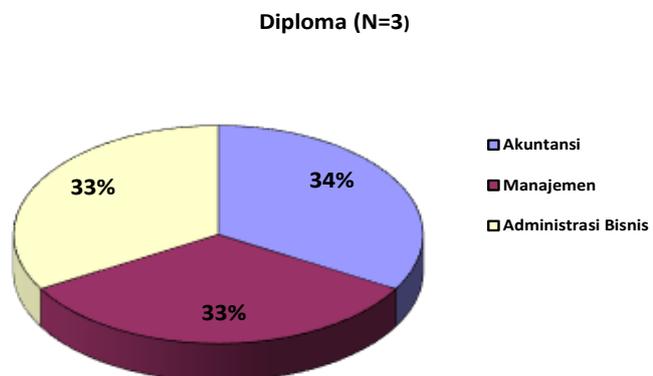
Setelah diketahui jumlah dari masing-masing responden berdasarkan tingkat pendidikan, maka berikut ini adalah data responden sesuai jurusan atau bidang ilmu yang pernah ditempuh:

**Diagram 4.1**  
**Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan SMA**



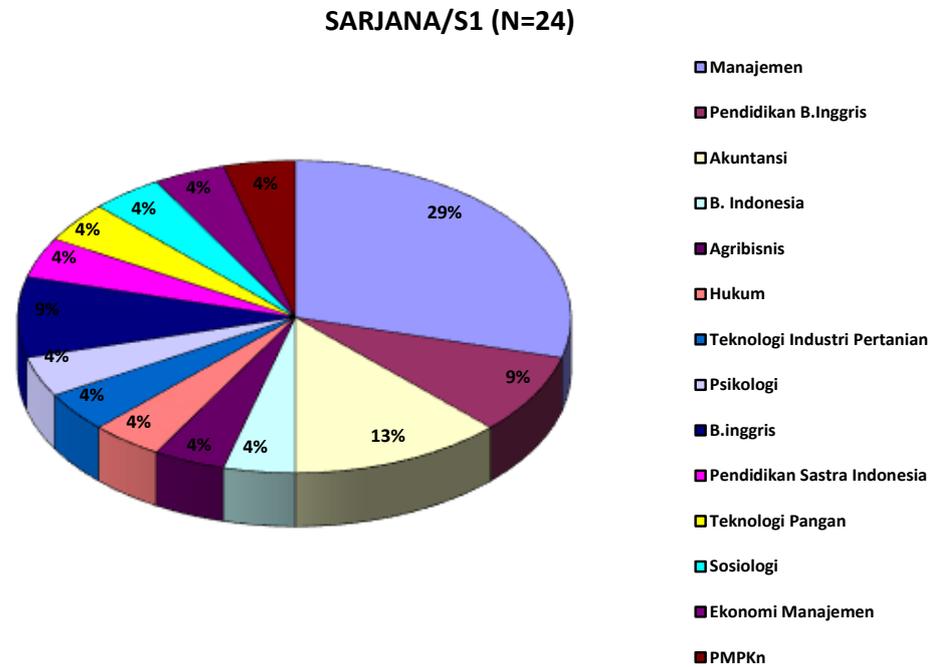
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Diagram 4.2**  
**Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Diploma**



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Diagram 4.3**  
**Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Sarjana**



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

### 3. Masa kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang dijadikan sebagai responden tentang pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja Karyawan**

No	Masa Kerja	Responden	Prosentase (%)
1	< 1 tahun	6	17,1%
2	1 tahun – 6 tahun	18	51,4%
3	7 tahun - 11 tahun	10	28,6%
4	>11 tahun	1	2,9%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang dijadikan populasi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara 1 tahun - 6 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 51,4%, dan 6 orang atau 17,1% bekerja kurang dari 1 tahun, 10 orang atau 28,6% bekerja antara 7 tahun – 11 tahun, sedangkan sisanya adalah responden bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 1 orang atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung memiliki masa kerja antara 1 tahun - 6 tahun.

#### **4. Usia Responden**

Adapun data mengenai usia karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang dijadikan sebagai responden tentang pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Usia Responden**

No	Usia Responden	Responden	Prosentase(%)
1.	21 tahun – 30 tahun	20	57,1%
2.	31 tahun – 40 tahun	12	34,3%
3.	41 tahun – 47 tahun	3	8,6%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 dapat diketahui tentang usia responden yang dijadikan sebagai populasi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 57,1% dan 12 orang atau 34,3% berusia antara 31 - 40 tahun, sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 41 - 47 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung berusia antara 21 tahun - 30 tahun.

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden terdiri atas 26 item pernyataan dan dibagi dalam 3 kategori yaitu :

- a. 7 (tujuh) pernyataan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja ( $X_1$ )
- b. 7 (tujuh) pernyataan digunakan untuk mengukur pengawasan pimpinan ( $X_2$ )
- c. 6 (enam) pernyataan digunakan untuk mengukur lingkungan kerja ( $X_3$ )
- d. 6 (enam) pernyataan digunakan untuk mengukur etos kerja ( $Y$ )

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk menggambarkan tanggapan responden dan menjabarkan secara rinci jawaban dari setiap responden, maka data dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala perhitungan skor tiap item pernyataan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:<sup>88</sup>

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan: RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Jawaban Tiap Item

Sehingga,

$$RS = \frac{35(5-1)}{5} = 28$$

Skor terendah = 1 X 35 = 35

Skor tertinggi = 5 X 35 = 175

Adapun rentang skalanya adalah sebagai berikut:

1. 35 – 63 → Sangat Tidak Baik

---

<sup>88</sup> Nanik Lailatul Hidayah, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Strategi Pemasaran dan Tingkat Margin terhadap Keputusan Nasabah Memilih Pembiayaan Ba'i Bitsaman Ajil di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Cabang Gondang Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2017), hal. 85

2. 63 – 91 → Tidak Baik
3. 91 – 119 → Cukup
4. 119 – 147 → Baik
5. 147 – 175 → Sangat Baik

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pengalaman Kerja**

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
1	11	31,4%	2	5,7%	2	5,7%	12	34,3%	8	22,9%
2	17	48,6%	13	37,1%	1	2,9%	3	8,6%	1	2,9%
3	13	37,1%	16	45,7%	5	14,3%	1	2,9%	0	0%
4	10	28,6%	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	0	0%
5	17	48,6%	17	48,6%	0	0%	1	2,9%	0	0%
6	12	34,3%	22	62,9%	0	0%	1	2,9%	0	0%
7	13	37,1%	16	45,7%	5	14,3%	1	2,9%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun penjabaran tiap item pernyataan variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Indikator Pengalaman Kerja ( $Q_1$ )**

Pernyataan no. 1: Sebelum bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, saya pernah bekerja di bank konvensional.

Q<sub>1</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
1	8	22.9	22.9	8
2	12	34.3	34.3	24
3	2	5.7	5.7	6
4	2	5.7	5.7	8
5	11	31.4	31.4	55
Total	35	100.0	100.0	101
<b>Rata-rata Score</b>				2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 34,3%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 5,7% dan memiliki tingkat apresiasi yang sama yaitu menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 5,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak setuju jika sebelum bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung karyawan pernah bekerja di bank konvensional.

**Tabel 4.9**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q<sub>2</sub>)**

Pernyataan no. 2: Saya bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kurang dari 10 tahun.

Q<sub>2</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
1	1	2.9	2.9	1
2	3	8.6	8.6	6
3	1	2.9	2.9	3
4	13	37.1	37.1	52

5	17	48.6	48.6	85
Total	35	100.0	100.0	147
<b>Rata-rata Score</b>				4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 48,6%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan netral yaitu 1 responden atau 2,9% dan juga memiliki tingkat apresiasi yang sama yaitu menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika karyawan bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kurang dari 10 tahun.

**Tabel 4.10**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q<sub>3</sub>)**

Pernyataan no. 3: Ketrampilan dan pengetahuan yang saya miliki, membantu dalam bekerja.

**Q<sub>3</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	5	14.3	14.3	15
4	16	45.7	45.7	64
5	13	37.1	37.1	65
Total	35	100.0	100.0	146
<b>Rata-rata Score</b>				4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 45,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden

atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan membantu dalam bekerja.

**Tabel 4.11**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q4)**

Pernyataan no. 4: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mengadakan diskusi bersama untuk menambah pengetahuan karyawan.

**Q4**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	6	17.1	17.1	18
4	18	51.4	51.4	72
5	10	28.6	28.6	50
Total	35	100.0	100.0	142
<b>Rata-rata Score</b>				4,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 51,4%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mengadakan diskusi bersama untuk menambah pengetahuan karyawan.

**Tabel 4.12**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q5)**

Pernyataan no. 5: Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

**Q5**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	17	48.6	48.6	68
5	17	48.6	48.6	85
Total	35	100.0	100.0	155
<b>Rata-rata Score</b>				4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 48,6% dan memiliki tingkat apresiasi yang sama yaitu menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 48,6%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju jika karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

**Tabel 4.13**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q6)**

Pernyataan no. 6: Saya mengerti dan menguasai pekerjaan yang akan dilakukan.

Q<sub>6</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	22	62.9	62.9	88
5	12	34.3	34.3	60
Total	35	100.0	100.0	150
<b>Rata-rata Score</b>				4,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 62,9%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan mengerti dan menguasai pekerjaan yang akan dilakukan.

**Tabel 4.14**  
**Indikator Pengalaman Kerja (Q<sub>7</sub>)**

Pernyataan no. 7: Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dengan baik.

Q<sub>7</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	5	14.3	14.3	15
4	16	45.7	45.7	64
5	13	37.1	37.1	65
Total	35	100.0	100.0	146
<b>Rata-rata Score</b>				4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 45,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dengan baik.

Dari tabel terperinci diatas dapat ditarik kesimpulan terkait rata-rata pilihan responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Rata-rata Pilihan Responden**

No	Pernyataan	Total Score	Rata-rata Score
1	Sebelum bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, saya pernah bekerja di bank konvensional.	101	2
2	Saya bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kurang dari 10 tahun.	147	4,2
3	Ketrampilan dan pengetahuan yang saya miliki, membantu dalam bekerja.	146	4,2
4	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mengadakan diskusi bersama untuk menambah pengetahuan karyawan.	142	4,1
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.	155	4,4
6	Saya mengerti dan menguasai pekerjaan yang akan dilakukan.	150	4,3
7	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dengan baik.	146	4,2
<b>Jumlah Nilai Score</b>		<b>987</b>	<b>27,4</b>
<b>Rata-rata Total Score</b>		<b>141</b>	<b>4</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pengalaman kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung diperoleh rata-rata total skor 14,1 yang artinya termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah baik.

**Tabel 4.16**  
**Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pengawasan Pimpinan**

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1	7	20%	18	51,4%	8	22,9%	2	5,7%	0	0%
2	5	14,3%	15	42,9%	12	34,3%	3	8,6%	0	0%
3	5	14,3%	19	54,3%	9	25,7%	2	5,7%	0	0%
4	6	17,1%	25	71,4%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
5	4	11,4%	24	68,6%	6	17,1%	1	2,9%	0	0%
6	9	25,7%	23	65,7%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
7	14	40%	16	45,7%	3	8,6%	2	5,7%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun penjabaran tiap item pernyataan variabel pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan ( $Q_1$ )**

Pernyataan no. 1: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering mengawasi karyawan secara langsung.

Q<sub>1</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	2	5.7	5.7	4
3	8	22.9	22.9	24
4	18	51.4	51.4	72
5	7	20.0	20.0	35
Total	35	100.0	100.0	135
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 51,4%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 2 responden atau 5,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering mengawasi karyawan secara langsung.

**Tabel 4.18**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q<sub>2</sub>)**

Pernyataan no. 2: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

Q<sub>2</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	3	8.6	8.6	6
3	12	34.3	34.3	36
4	15	42.9	42.9	60
5	5	14.3	14.3	25
Total	35	100.0	100.0	127
<b>Rata-rata Score</b>				3,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 42,9%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.19**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q<sub>3</sub>)**

Pernyataan no. 3: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering meminta laporan tertulis.

Q<sub>3</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	2	5.7	5.7	4
3	9	25.7	25.7	27
4	19	54.3	54.3	76
5	5	14.3	14.3	25
Total	35	100.0	100.0	132
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 54,3%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering meminta laporan tertulis.

**Tabel 4.20**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q4)**

Pernyataan no. 4: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering meminta laporan secara lisan.

**Q4**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	3	8.6	8.6	9
4	25	71.4	71.4	100
5	6	17.1	17.1	30
Total	35	100.0	100.0	141
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 71,4%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering meminta laporan secara lisan.

**Tabel 4.21**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q<sub>5</sub>)**

Pernyataan no. 5: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memonitoring karyawan melalui absensi karyawan.

**Q<sub>5</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	6	17.1	17.1	18
4	24	68.6	68.6	96
5	4	11.4	11.4	20
Total	35	100.0	100.0	136
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 68,6%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memonitoring karyawan melalui absensi karyawan.

**Tabel 4.22**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q<sub>6</sub>)**

Pernyataan no. 6: Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memberikan pengarahan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

Q<sub>6</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	2	5.7	5.7	6
4	23	65.7	65.7	92
5	9	25.7	25.7	45
Total	35	100.0	100.0	145
<b>Rata-rata Score</b>				4,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 65,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memberikan pengarahan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

**Tabel 4.23**  
**Indikator Pengawasan Pimpinan (Q<sub>7</sub>)**

Pernyataan no. 7: Karyawan mentaati semua peraturan-peraturan yang dibuat pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

## Q7

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	2	5.7	5.7	4
3	3	8.6	8.6	9
4	16	45.7	45.7	64
5	14	40.0	40.0	70
Total	35	100.0	100.0	147
<b>Rata-rata Score</b>				4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 45,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 2 responden atau 5,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan mentaati semua peraturan-peraturan yang dibuat pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Dari tabel terperinci diatas dapat ditarik kesimpulan terkait rata-rata pilihan responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Rata-rata Pilihan Responden**

No	Pernyataan	Total Score	Rata-rata Score
1	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering mengawasi karyawan secara langsung.	135	4
2	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	127	3,6
3	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering meminta laporan tertulis.	132	4
4	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung	141	4

	sering meminta laporan secara lisan.		
5	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memonitoring karyawan melalui absensi karyawan.	136	4
6	Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sering memberikan pengarahan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.	145	4,1
7	Karyawan mentaati semua peraturan-peraturan yang dibuat Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.	147	4,2
<b>Jumlah Nilai Score</b>		<b>963</b>	<b>27,9</b>
<b>Rata-rata Total Score</b>		<b>137,6</b>	<b>4</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pengawasan pimpinan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung diperoleh rata-rata total skor 137,6 yang artinya termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah baik.

**Tabel 4.25**  
**Frekuensi Jawaban Angket Variabel Lingkungan Kerja**

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1	20	57,1%	13	37,1%	1	2,9%	1	2,9%	0	0%
2	20	57,1%	13	37,1%	1	2,9%	1	2,9%	0	0%
3	15	42,9%	19	54,3%	0	0%	1	2,9%	0	0%
4	12	34,3%	22	62,9%	0	0%	1	2,9%	0	0%
5	7	20%	23	65,7%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
6	6	17,1%	23	65,7%	5	14,3%	1	2,9%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun penjabaran tiap item pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.26**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q<sub>1</sub>)**

Pernyataan no. 1: Suasana kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sangat menyenangkan.

**Q<sub>1</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	1	2.9	2.9	3
4	13	37.1	37.1	52
5	20	57.1	57.1	100
Total	35	100.0	100.0	157
<b>Rata-rata Score</b>				4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 57,1%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9% dan memiliki tingkat apresiasi sama yang menyatakan netral yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika suasana kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sangat menyenangkan.

**Tabel 4.27**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q<sub>2</sub>)**

Pernyataan no. 2: Lokasi kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung nyaman dan aman.

Q<sub>2</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	1	2.9	2.9	3
4	13	37.1	37.1	52
5	20	57.1	57.1	100
Total	35	100.0	100.0	157
<b>Rata-rata Score</b>				4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 57,1%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9% dan memiliki tingkat apresiasi sama yang menyatakan netral yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika lokasi kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung nyaman dan aman.

**Tabel 4.28**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q<sub>3</sub>)**

Pernyataan no. 3: Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

Q<sub>3</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	19	54.3	54.3	76
5	15	42.9	42.9	75
Total	35	100.0	100.0	153
<b>Rata-rata Score</b>				4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 54,3%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

**Tabel 4.29**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q4)**

Pernyataan no. 4: Karyawan merupakan kesatuan kerja tim yang kompak.

**Q4**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	22	62.9	62.9	88
5	12	34.3	34.3	60
Total	35	100.0	100.0	150
<b>Rata-rata Score</b>				4,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 62,9%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan merupakan kesatuan kerja tim yang kompak.

**Tabel 4.30**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q5)**

Pernyataan no. 5: Fasilitas kerja yang lengkap/mutakhir mendukung kelancaran kerja karyawan.

**Q<sub>5</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	4	11.4	11.4	12
4	23	65.7	65.7	92
5	7	20.0	20.0	35
Total	35	100.0	100.0	141
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 65,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika fasilitas kerja yang lengkap/mutakhir mendukung kelancaran kerja karyawan.

**Tabel 4.31**  
**Indikator Lingkungan Kerja (Q<sub>6</sub>)**

Pernyataan no. 6: Fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan yang karyawan inginkan dan butuhkan.

**Q<sub>6</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	5	14.3	14.3	15
4	23	65.7	65.7	92
5	6	17.1	17.1	30
Total	35	100.0	100.0	139
<b>Rata-rata Score</b>				4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.31 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 65,7%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika fasilitas kerja yang lengkap/mutakhir mendukung kelancaran kerja karyawan.

Dari tabel terperinci diatas dapat ditarik kesimpulan terkait rata-rata pilihan responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.32**  
**Rata-rata Pilihan Responden**

No	Pernyataan	Total Score	Rata-rata Score
1	Suasana kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sangat menyenangkan.	157	4,5
2	Lokasi kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung nyaman dan aman.	157	4,5
3	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	153	4,4
4	Karyawan merupakan kesatuan kerja tim yang kompak.	150	4,3
5	Fasilitas kerja yang lengkap/mutakhir mendukung kelancaran kerja karyawan.	141	4
6	Fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan yang karyawan inginkan dan butuhkan	139	4
<b>Jumlah Nilai Score</b>		<b>897</b>	<b>25,7</b>
<b>Rata-rata Total Score</b>		<b>149,5</b>	<b>4,3</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung diperoleh rata-rata total skor 149,5 yang artinya termasuk dalam kategori

sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sangat baik.

**Tabel 4.33**  
**Frekuensi Jawaban Angket Variabel Etos Kerja**

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
1	20	57,1%	14	40%	0	0%	1	2,9%	0	0%
2	16	45,7%	18	51,4%	0	0%	1	2,9%	0	0%
3	16	45,7%	17	48,6%	1	2,9%	1	2,9%	0	0%
4	3	8,6%	15	42,9%	12	34,3%	5	14,3%	0	0%
5	7	20%	26	74,3%	1	2,9%	1	2,9%	0	0%
6	22	62,9%	12	34,3%	0	0%	1	2,9%	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun penjabaran tiap item pernyataan variabel etos kerja (Y) dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Indikator Etos Kerja (Q<sub>1</sub>)**

Pernyataan no. 1: Bekerja menurut karyawan adalah suatu bentuk ibadah.

Q<sub>1</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	14	40.0	40.0	56
5	20	57.1	57.1	100
Total	35	100.0	100.0	158
<b>Rata-rata Score</b>				4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.34 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau

57,1%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika bekerja menurut karyawan adalah suatu bentuk ibadah.

**Tabel 4.35**  
**Indikator Etos Kerja (Q<sub>2</sub>)**

Pernyataan no. 2: Karyawan memiliki sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja.

**Q<sub>2</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	18	51.4	51.4	72
5	16	45.7	45.7	80
Total	35	100.0	100.0	154
<b>Rata-rata Score</b>				4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.35 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 51,4%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja.

**Tabel 4.36**  
**Indikator Etos Kerja (Q<sub>3</sub>)**

Pernyataan no. 3: Karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

**Q<sub>3</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2

3	1	2.9	2.9	3
4	17	48.6	48.6	68
5	16	45.7	45.7	80
Total	35	100.0	100.0	153
<b>Rata-rata Score</b>				4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.36 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 48,6%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9% dan memiliki netral. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.37**  
**Indikator Etos Kerja (Q<sub>4</sub>)**

Pernyataan no. 4: Karyawan senang melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda.

**Q<sub>4</sub>**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	5	14.3	14.3	10
3	12	34.3	34.3	36
4	15	42.9	42.9	60
5	3	8.6	8.6	15
Total	35	100.0	100.0	121
<b>Rata-rata Score</b>				3,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.37 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 42,9%,

sedangkan nilai terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan senang melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda.

**Tabel 4.38**  
**Indikator Etos Kerja (Q5)**

Pernyataan no. 5: Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan semua nasabah.

**Q5**

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
3	1	2.9	2.9	3
4	26	74.3	74.3	104
5	7	20.0	20.0	35
Total	35	100.0	100.0	144
<b>Rata-rata Score</b>				4,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.38 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 74,3%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9% dan memiliki tingkat apresiasi sama yang menyatakan netral yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan semua nasabah.

**Tabel 4.39**  
**Indikator Etos Kerja (Q6)**

Pernyataan no. 6: Saya menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Q<sub>6</sub>

Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Total Score
2	1	2.9	2.9	2
4	12	34.3	34.3	48
5	22	62.9	62.9	110
Total	35	100.0	100.0	160
<b>Rata-rata Score</b>				4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.39 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 62,9%, sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju yaitu 1 responden atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Dari tabel terperinci diatas dapat ditarik kesimpulan terkait rata-rata pilihan responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.40**  
**Rata-rata Pilihan Responden**

No	Pernyataan	Total Score	Rata-rata Score
1	Bekerja menurut karyawan adalah suatu bentuk ibadah.	158	4,5
2	Karyawan memiliki sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja.	154	4,4
3	Karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.	153	4,4
4	Karyawan senang melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda.	121	3,5
5	Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan semua nasabah.	144	4,1

6	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.	160	4,6
<b>Jumlah Nilai Score</b>		<b>890</b>	<b>25,5</b>
<b>Rata-rata Total Score</b>		<b>148,3</b>	<b>4,25</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung diperoleh rata-rata total skor 148,3 yang artinya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sangat baik.

#### **D. Analisis Data**

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

Uji validitas yaitu analisis yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan. Uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid jika *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pertanyaan atau pernyataan sama atau lebih besar dari 0,3.

Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>1</sub>**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b><i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Keterangan</b>
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,339	0,3	Valid
	2	0,384	0,3	Valid
	3	0,747	0,3	Valid
	4	0,380	0,3	Valid
	5	0,737	0,3	Valid
	6	0,740	0,3	Valid
	7	0,747	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel pengalaman kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* dimana masing-masing pertanyaan atau pernyataan lebih besar dibanding 0,3. Jadi, instrumen diatas dapat dikatakan valid dan merupakan *construct* yang kuat.

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>2</sub>**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b><i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Keterangan</b>
Pengawasan Pimpinan (X <sub>2</sub> )	1	0,614	0,3	Valid
	2	0,646	0,3	Valid
	3	0,639	0,3	Valid
	4	0,647	0,3	Valid
	5	0,699	0,3	Valid
	6	0,659	0,3	Valid
	7	0,336	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel pengawasan pimpinan memiliki nilai *Corrected Item-*

*Total Correlation* dimana masing-masing pertanyaan atau pernyataan lebih besar dibanding 0,3. Jadi, instrumen diatas dapat dikatakan valid dan merupakan *construct* yang kuat.

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>3</sub>**

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,725	0,3	Valid
	2	0,725	0,3	Valid
	3	0,806	0,3	Valid
	4	0,833	0,3	Valid
	5	0,647	0,3	Valid
	6	0,579	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* dimana masing-masing pertanyaan atau pernyataan lebih besar dibanding 0,3. Jadi, instrumen diatas dapat dikatakan valid dan merupakan *construct* yang kuat.

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji Validitas Y**

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Etos Kerja (Y)	1	0,774	0,3	Valid
	2	0,849	0,3	Valid
	3	0,777	0,3	Valid
	4	0,302	0,3	Valid
	5	0,496	0,3	Valid
	6	0,599	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui bahwa seluruh item variabel etos kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* dimana masing-masing pertanyaan atau pernyataan lebih besar dibanding 0,3. Jadi, instrumen diatas dapat dikatakan valid dan merupakan *construct* yang kuat.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keteradalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima apabila memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 seperti yang dikemukakan oleh Nugroho dan Suyuthi.<sup>89</sup>

**Tabel 4.45**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,778	0,6	Reliabel
Pengawasan Pimpinan (X <sub>2</sub> )	0,839	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,894	0,6	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,836	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan adalah reliabel. Jadi, responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsistensi

<sup>89</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 104

dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

### 3. Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ ). Adapun untuk kriteria pengambilan keputusan jika Nilai sig. atau signifikansi  $< 0,05$ , distribusi data tidak normal dan jika Nilai sig. atau signifikansi  $> 0,05$ , distribusi data adalah normal. Model regresi yang baik adalah distribusi residual normal atau mendekati normal.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan cara uji *Kolmogorov-Smirnov*:

**Tabel 4.46**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	28.2000	27.5143	25.6286	25.4286
	Std. Deviation	4.37103	3.70510	3.23661	3.05138
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.163	.222	.206
	Positive	.094	.134	.118	.103
	Negative	-.118	-.163	-.222	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		.697	.964	1.312	1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.717	.310	.064	.104

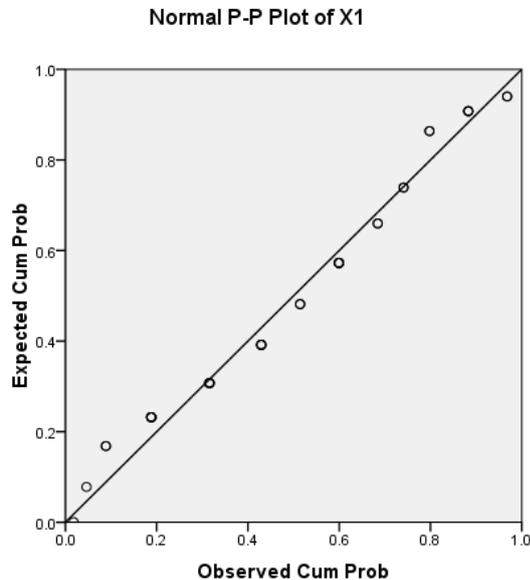
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat diketahui bahwa *Asymp.Sig. (2-Tailed)* pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,717, pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,310, lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,064 dan etos kerja ( $Y$ ) sebesar 0,104 lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang artinya dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Adapun uji normalitas data dengan kurva *P-P Plots* kriteria pengambilan keputusannya adalah jika titik data menyebar disekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, maka data dikatakan berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva *P-P Plots* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji Normalitas *P-P Plots*  $X_1$**

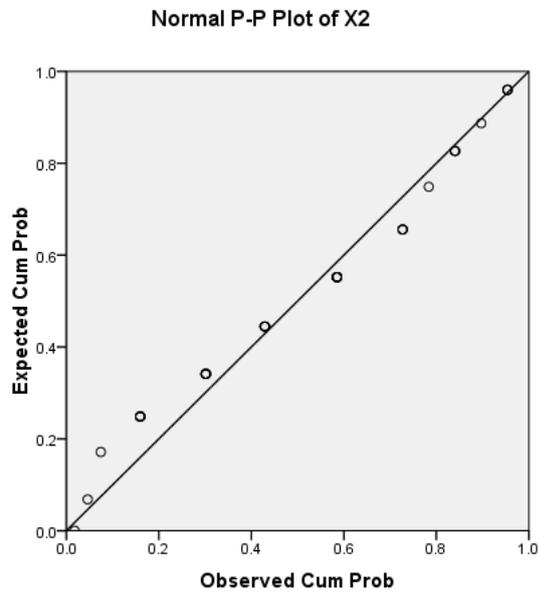


Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kurva *P-P Plots* diatas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) berdistribusi normal, karena titik-titik data

menyebar disekitar garis diagonal dan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

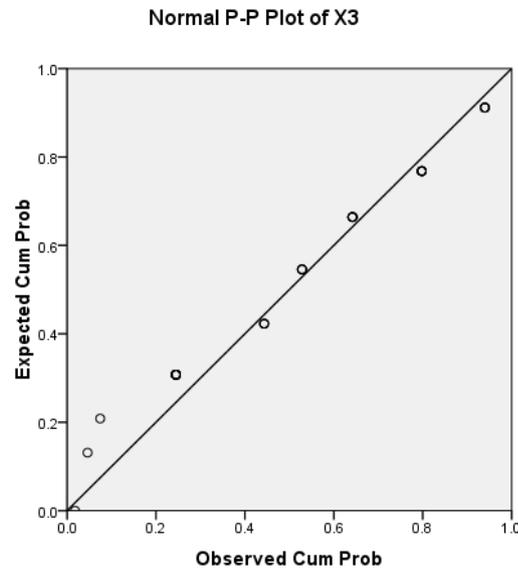
**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji Normalitas *P-P Plots*  $X_2$**



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kurva *P-P Plots* diatas dapat diketahui bahwa variabel pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) berdistribusi normal, karena titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

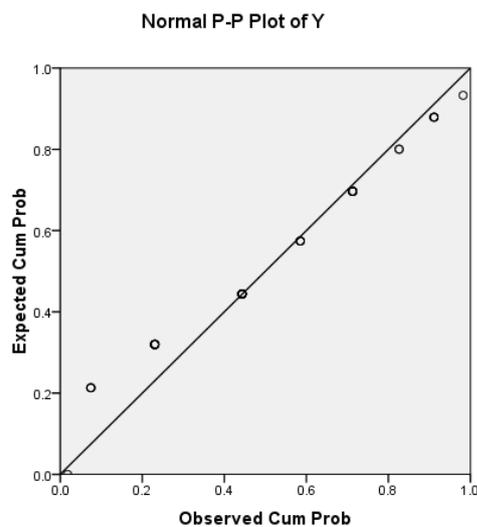
**Tabel 4.49**  
**Hasil Uji Normalitas *P-P Plots*  $X_3$**



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kurva *P-P Plots* diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berdistribusi normal, karena titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

**Tabel 4.50**  
**Hasil Uji Normalitas *P-P Plots* Y**



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kurva *P-P Plots* diatas dapat diketahui bahwa variabel etos kerja (Y) berdistribusi normal, karena titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan memiliki multikolinieritas jika VIF lebih besar dari 10. Jadi jika nilai VIF tidak sesuai dengan kriteria tersebut maka penelitian dikatakan bebas multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

**Tabel 4.51**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.465	2.150
Pengawasan Pimpinan	.472	2.121
Lingkungan Kerja	.466	2.147

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) adalah 2,150, pengawasan

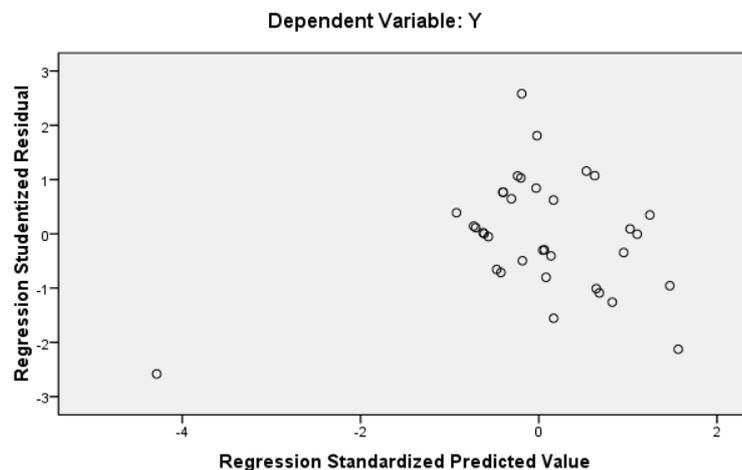
pimpinan ( $X_2$ ) adalah 2,121 dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 2,147. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

#### b) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola *Scatterplot*. Kriteria pengujiannya adalah jika titik data tidak berpola, menyebar diatas dan dibawah, serta tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4.52**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *Scatterplot* dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik data tidak berpola, data menyebar diatas dan dibawah dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hasil ini

menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja) dengan menggunakan uji regresi linier berganda dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.53**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.083	2.990	
	Pengalaman Kerja	.164	.118	.236
	Pengawasan Pimpinan	.111	.137	.134
	Lingkungan Kerja	.455	.161	.483

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model awal persamaan regresi:

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

$$Y = 6,083 + 0,164X_1 + 0,111X_2 + 0,455X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 6,083 menunjukkan bahwa nilai etos kerja yang dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, pengawasan pimpinan

dan lingkungan kerja adalah positif. Artinya jika nilainya tetap/konstan maka peningkatan etos kerja karyawan sebesar 6,083 satuan.

- b) Koefisien  $b_1 = 0,164$  menunjukkan peningkatan 1 skor pengalaman kerja akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,164 satuan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif (+) artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan etos kerja, semakin berpengalaman maka semakin meningkat etos kerja karyawan.
- c) Koefisien  $b_2 = 0,111$  menunjukkan peningkatan 1 skor pengawasan pimpinan akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,111 satuan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif (+) artinya terjadi pengaruh positif antara pengawasan pimpinan dengan etos kerja, semakin sering diawasi maka semakin meningkat etos kerja karyawan.
- d) Koefisien  $b_3 = 0,455$  menunjukkan peningkatan 1 skor lingkungan kerja akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif (+) artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan etos kerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat etos kerja karyawan.

## 6. Uji Hipotesis

Dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu kesimpulan awal yang masih bersifat sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Hipotesis 1

H<sub>1</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> teruji.

### b. Hipotesis 2

H<sub>2</sub>: Pengawasan pimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> teruji.

### c. Hipotesis 3

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> teruji.

### d. Hipotesis 4

H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>4</sub> teruji.

## 1) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu etos kerja. Berikut ini merupakan hasil uji T:

**Tabel 4.54**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.083	2.990		2.035	.051
	X1	.164	.118	.236	1.394	.173
	X2	.111	.137	.134	.809	.425
	X3	.455	.161	.483	2.830	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.54 dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  faktor pengalaman kerja sebesar 1,394 dengan tingkat signifikan sebesar 0,173, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% ( $0,173 > 0,05$ ) dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 jadi diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,394 < 2,042$ ). Hal ini

- berarti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis pertama  $H_1$  ditolak.
- 2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “pengawasan pimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  faktor pengawasan pimpinan sebesar 0,809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,425, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% ( $0,425 > 0,05$ ) dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 jadi diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,809 < 2,042$ ). Hal ini berarti bahwa pengawasan pimpinan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis kedua  $H_2$  ditolak.
- 3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  faktor lingkungan kerja sebesar 2,830 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ( $0,008 < 0,05$ ) dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 jadi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,830 > 2,042$ ). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga  $H_3$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model akhir persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_3X_3$$

$$Y = 6,083 + 0,455 X_3$$

## 2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja) secara bersama-sama. Berikut ini merupakan hasil uji F:

**Tabel 4.55**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186.190	3	62.063	14.756	.000 <sup>a</sup>
Residual	130.381	31	4.206		
Total	316.571	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan Pimpinan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 14,756 dengan tingkat Signifikan 0,000. nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 sehingga diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,756 > 2,91$ ). Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “Pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung”. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor pengalaman kerja ( $X_1$ ), pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan

kerja ( $X_3$ ) terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.56**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.548	2.05081	2.002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan Pimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.56 dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,588 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548 (54,8%). Hasil ini berarti bahwa ada kontribusi sebesar 54,8% dari variabel dependen (pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel independen (etos kerja). Sedangkan sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.