

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Merujuk pada hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 47 responden, maka dapat diidentifikasi ke dalam berbagai karakteristik responden antara lain :

1. Jenis Kelamin

Data responden mengacu pada jenis kelaminnya terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Laki-Laki	31	66.00
2.	Perempuan	16	34.00
	Jumlah	47	100.00

Berdasarkan tabel di tersebut menunjukkan respondennya yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sejumlah 31 orang dengan presentasi 66% serta yang mempunyai jenis kelamin perempuan sejumlah 16 orang dengan presentasi

34%. Demikian mengindikasikan sebagian besar respondennya pada penelitian yang dilakukan ialah responden dengan jenis kelaminnya laki-laki.

2. Umur

Mengacu pada hasil jawaban kuesionernya yang didapat dari responden data nya sesuai dengan umur yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1.	< 20 Tahun	1	2.00
2.	20-35 Tahun	16	34.00
3.	35-50 Tahun	30	64.00
4.	> 50 Tahun	0	-
	Jumlah	47	100.00

Berdasarkan tabel ditunjukkan respondennya berdasarkan umur sebanyak <20 tahun yang berjumlah 1 orang dengan presentasi 2%, umur 20-35 tahun berjumlah 16 orang dengan presentasi 34%, umur 35-50 tahun berjumlah 30 orang dengan presentasi 64%, dan umur >50 tahun

sejumlah 0 orang yang memiliki persentase 0%. Demikian mengindikasikan mayoritas respondennya adalah responden berumur 35-50 tahun sejumlah 30 responden.

3. Lama Bekerja

Mengacu pada hasil jawaban kuesionernya dari responden data sesuai dengan lama bekerjanya ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1.	< 1 Tahun	0	-
2.	1-5 Tahun	14	30.00
3.	5-10 Tahun	32	68.00
4.	> 10 Tahun	1	2.00
	Jumlah	47	100.00

Tabel diatas memaparkan respondennya dengan mengacu pada lama bekerjanya sebanyak <1 tahun yang sejumlah 0 orang yang memiliki persentase 0%, lama bekerja 1-5 tahun sejumlah 14 orang yang memiliki persentase 30%, lama bekerja 5-10 tahun sejumlah 32 orang yang memiliki

persentase 68%, serta lama bekerja >10 tahun sejumlah 1 orang yang memiliki persentase 2%. Demikian mengindikasikan mayoritas respondennya pada Penelitian yang dilakukan ialah responden dengan lama bekerja karyawan mayoritas 5-10 tahun.

4. Status Pernikahan

Mengacu pada hasil jawaban kuesionernya dari responden data merujuk terhadap status pernikahan yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentasi
1.	Menikah	33	70.00
2.	Belum Menikah	14	30.00
	Jumlah	47	100.00

Berdasarkan tabel di tersebut menunjukkan bahwa responden dengan status pernikahan menikah sebanyak 33 orang dengan persentase 70% dan yang belum menikah sebanyak 14 orang dengan persentase 30. Demikian

mengindikasikan mayoritas respondennya pada penelitian yang dilakukan ialah responden yang sudah menikah.

5. Pendidikan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden datanya mengacu pada pendidikan yang ditampilkan pada tabel tersebut :

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SMA/SMK	19	40.00
2.	D1-D3	2	4.00
3.	S1	25	53.00
4.	S2	1	2.00
5.	S3	0	-
6.	Lainnya	0	-
	Jumlah	47	100.00

Berdasarkan tabel ditampilkan respondennya mengacu pada pendidikan SMA/SMK berjumlah 19 orang dengan presentasi 40%, pendidikan D1-D3 sejumlah 2 orang dengan presentasi 4%, pendidikan S1 sejumlah 25 orang

dengan presentasi 53%, pendidikan S2 sejumlah 1 orang dengan presentasi 2%, pendidikan S3 sejumlah 0 orang dengan 0%, dan pendidikan lainnya berjumlah 0 orang dengan 0%. Demikian mengindikasikan mayoritas respondennya pada penelitian adalah responden berdasarkan pendidikan karyawan mayoritas S1.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada jumlah banyak sehingga diperlukan kepastian instrumennya yang dipergunakan. Instrumennya yang dipakai harus sesuai dengan syarat valid serta reliabel. Hasil penelitiannya dinyatakan valid jika ada kesamaan diantara data yang terkumpulnya terhadap data sebenarnya dalam objek penelitian. Kemudian, hasil penelitiannya dinyatakan reliabel jika ada kesamaan datanya pada waktu yang tidak sama. Sejumlah 47 responden disebar guna memperoleh instrumennya yang valid serta reliabel.

Pada uji validitas, instrumennya dinyatakan valid berarti alat ukurnya yang dipakai guna memperoleh data valid serta bisa diteruskan. Berdasarkan hasilnya dari SPSS 25 tampak *corrected item- total correlation*. Apabila jumlah r hitung kurang dari r tabelnya, dengan demikian nomor itemnya dinyatakan tidak valid, kemudian kebalikannya apabila r hitung melebihi r tabelnya dengan demikian itemnya dikatakan valid serta bisa dipakai untuk tahapan berikutnya.

Berikut yakni hasil uji validitasnya dari kuesioner yang sudah disebar pada respondennya yang termasuk pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas *Locus of control*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,713	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,793	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,800	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,750	0,361	Valid

Pernyataan 5	0,775	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,691	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,683	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,731	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,792	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada tabel tersebut mengindikasikan hasil perhitungannya dari r hitung melebihi r tabelnya (0,361) serta positif. Maka setiap butir pertanyaannya dikatakan telah valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,922	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,935	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,921	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,861	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,962	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,896	0,361	Valid

Pernyataan 7	0,835	0,361	Valid
--------------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasilnya dari perhitungan r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,361) serta nilainya positif. Sehingga setiap butir pertanyaannya dikatakan telah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,889	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,903	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,895	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,889	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,921	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,848	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,786	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu tabel tersebut mengindikasikan hasil perhitungannya dari r hitung melebihi r tabel (0,361) serta

nilainya positif. Maka setiap butir pertanyaannya dikatakan telah valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,905	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,922	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,928	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,951	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,920	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,924	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,906	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,889	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasilnya dari perhitungan r hitung melebihi r tabelnya (0,361) serta nilainya positif. Maka setiap butir pertanyaannya dikatakan telah valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,941	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,927	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada tabel tersebut mengindikasikan hasil perhitungannya dari r hitung melebihi r tabel (0,361) serta nilainya. Maka setiap butir pertanyaannya dikatakan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan supaya diketahui seberapa jauhnya hasil pengukuran menunjukkan hasilnya yang konsisten, jika terjadi pengukuran dua kali ataupun lebih yang memakai gejala serupa dengan alat pengukurannya yang sama.

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besar kecilnya jumlah *cronbach alpha* dari setiap variabelnya. Jumlah *cronbach alpha* dipergunakan agar diketahuinya

reliabilitas konsistensi antar item pernyataan ataupun melakukan pengujian kekonsistennya dari responden ketika memberikan respon semua pernyataan. Data dikatakan reliabel jika jumlah *cronbach alpha* melebihi 0,60. Hasilnya dari uji reabilitas dalam Penelitian bisa dicermati dalam tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Alpha	Keterangan
<i>Locus of control (X1)</i>	0,906	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,963	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,949	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,973	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan setiap variabel ada *Cronbach's Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, semua

variabelnya tersusun atas *Locus of control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, serta Motivasi dapat dikatakan telah reliabel.

C. Hasil Uraian Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melakukan pengujian apakah jumlah residualnya yang sudah distandarisasikan dalam model regresi mempunyai distribusinya secara normal ataupun tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari besarnya jumlah *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$ hal tersebut bisa dinyatakan residualnya terdistribusikan secara normal ataupun kebalikannya apabila jumlah *Asymp.Sig (2-tailed)* $< 0,05$ data yang menyebar tidak normal, pada penelitian menggunakan analisis normal *Probability Plot* serta *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Normalitas
Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41216710
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.078
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji Normalitas memakai Probability Plot serta Kolmogorov Smirnov Locus of control (X1),

Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tersebut dapat dilihat jumlah Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan hasilnya dari jumlah Kolmogorov Smirnov signifikan yakni $0,200 > 0,05$ berarti dengan demikian jumlah residual terstandarisasikan dikatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 4.13

Uji Normalitas

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16883162
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.080
	Negative	-.095

Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji Normalitas memakai Probability Plot serta Kolmogorov Smirnov *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Kompensasi (X3), terhadap Motivasi (Z).

Berdasarkan tersebut dapat dilihat jumlah Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan hasil jumlah Kolmogorov Smirnov signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ berarti dengan demikian jumlah residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak.

Model regresi yang baik semestinya tidak terjadinya korelasi antara variabel independen jika terjadinya korelasi, maka dapat dikatakan ditemukan masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan jumlah *Tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF). Jumlah cutoff yang dipakai untuk menunjukkan bebas dari multikolinieritas yaitu jumlah *tolerance* > 0,10 atau sama dengan jumlah VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat di tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF

1 (Constant)	.001	.328		.004	.997		
X1	.055	.089	.047	.616	.541	.689	1.451
X2	.560	.147	.529	3.805	.000	.211	4.732
X3	.428	.166	.377	2.575	.014	.190	5.253

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji Multikolinieritas *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap motivasi (Z).

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian antara lain :

- 1) Jumlah *Tolerance* untuk variabel *locus of control* adalah $0,689 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar 1,451 < 10 sehingga variabel *locus of control* dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.
- 2) Jumlah *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,211 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar 4,732 < 10 sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

3) Jumlah *Tolerance* untuk variabel kompensasi sebesar $0,190 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar $5,253 < 10$ sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)	.178	.136		1.311	.197		
X1	.031	.037	.029	.830	.411	.683	1.463
X2	.433	.070	.444	6.138	.000	.158	6.325
X3	.023	.074	.022	.311	.757	.165	6.063
Z	.490	.063	.531	7.754	.000	.176	5.685

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji Multikolinieritas *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian yakni sebagai berikut :

- 1) Jumlah *Tolerance* untuk variabel *locus of control* sebesar $0,683 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar $1,463 < 10$ sehingga variabel *locus of control* dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.
- 2) Jumlah *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,158 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar $6,325 < 10$ sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.
- 3) Jumlah *Tolerance* untuk variabel kompensasi sebesar $0,165 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar $6,063 < 10$ sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

4) Jumlah *Tolerance* untuk variabel motivasi sebesar $0,176 > 0,10$ dan jumlah VIF sebesar $5,685 < 10$ sehingga variabel motivasi dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam contoh regresi ditemukan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan meregresi variabel bebas dengan jumlah absolut residual. Jika jumlah signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.474	.196		2.415	.020
	X1	-.017	.053	-.055	-.314	.755
	X2	-.161	.088	-.584	-1.835	.073
	X3	.139	.099	.469	1.399	.169

a. Dependent Variable: absresid1

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah signifikan kedua variabel independen $>0,05$ (variabel *Locus of control* $0,755 > 0,05$, variabel Lingkungan Kerja $0,073 > 0,05$, dan Kompensasi $0,169 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.087		1.618	.113
	X1	-.016	.024	-.123	-.683	.498
	X2	-.069	.045	-.572	-1.526	.135
	X3	.067	.047	.518	1.412	.165
	Z	.012	.041	.106	.298	.767

a. Dependent Variable: absresid2

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah signifikan kedua variabel independen $> 0,05$ (variabel *Locus of control* $0,498 > 0,05$, variabel Lingkungan Kerja $0,135 > 0,05$, Kompensasi $0,165 > 0,05$, dan Motivasi $0,767 > 0,05$. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Uraian regresi linier berganda ialah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) tetapi masih menunjukkan diagram hubungan linier.¹

Tabel 4.18

Uji Regresi Berganda

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.328		.004	.997
	X1	.055	.089	.047	.616	.541

¹ M. Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta : Bumi Aksara, 2005, hal 254).

X2	.560	.147	.529	3.805	.000
X3	.428	.166	.377	2.575	.014

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil uraian regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel *Locus of control* 0,055, variabel Lingkungan Kerja 0,560, Kompensasi 0,428, dan pada kolom B ditemukan jumlah *constant* (a) sebesar 0,001, sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,001 + 0,55X1 + 0,560X2 + 0,428X3 + e$$

- a. $a = 0,001$ merupakan jumlah konstanta yang artinya ketika item pengungkapan (*locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi) ada jumlah nol, maka jumlah variabel motivasi tidak berubah dan tetap sebesar 0,001.
- b. $\beta_1 = 0,055$ jumlah koefisien pada variabel *locus of control* artinya berpengaruh signifikan pada motivasi. Dimana apabila *locus of control* yang

dimiliki karyawan semakin besar, maka motivasi Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.

c. $\beta_2 = 0,560$ jumlah koefisien pada variabel lingkungan kerja artinya berpengaruh signifikan pada motivasi. Dimana apabila lingkungan kerja yang dimiliki karyawan semakin besar, maka motivasi Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.

d. $\beta_3 = 0,428$ jumlah koefisien pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada motivasi. Dimana apabila kompensasi yang tercipta pada karyawan semakin besar, maka motivasi Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.

Tabel 4.19
Uji Regresi Berganda
Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.178	.136		1.311	.197
	X1	.031	.037	.029	.830	.411
	X2	.433	.070	.444	6.138	.000
	X3	.023	.074	.022	.311	.757
	Z	.490	.063	.531	7.754	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil uraian regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel *Locus of control* 0,031, variabel Lingkungan Kerja 0,433, Kompensasi 0,023, dan Motivasi 0,490. Pada kolom B ditemukan jumlah *constant* (a) sebesar 0,178, sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,178 + 0,031X_1 + 0,433X_2 + 0,023X_3 + 0,490Z + e$$

- a. $a = 0,178$ merupakan jumlah konstanta yang artinya ketika item pengungkapan (*locus of control*, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi) ada jumlah nol, maka jumlah variabel Y kinerja karyawan tidak berubah dan tetap sebesar 0,178.
- e. $\beta_1 = 0,031$ jumlah koefisien pada variabel *locus of control* artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila *locus of control* yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.
- b. $\beta_2 = 0,433$ jumlah koefisien pada variabel lingkungan kerja artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila lingkungan kerja yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.

- c. $\beta_3 = 0,023$ jumlah koefisien pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila kompensasi yang tercipta pada karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.
- d. $\beta_4 = 0,490$ jumlah koefisien pada variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila motivasi yang tercipta pada karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman akan meningkat.

3. Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji koefisien determinasi akan diketahui setiap variabel independen secara keseluruhan sebesar apa dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, melalui jumlah R square adapun hasilnya dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.20

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Persamaan 1

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.812	.42630

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

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Koefisien Determinasi (R²) *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Motivasi (Z).

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui hasil dari R Square (R²) yang dapat dilihat melalui Adjusted R Square yaitu 0,824 yang menunjukkan bahwa kontribusi dari model yang digunakan dari variabel *locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi ialah sebesar 0,824 atau 82,4% sedangkan sisanya 17,6% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.21

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Persamaan 2

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.962	.17669

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Koefisien Determinasi (R²) *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dan Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui hasil dari R Square (R²) yang dapat dilihat melalui Adjusted R Square yaitu 0,965 yang menunjukkan bahwa kontribusi dari model yang digunakan dari variabel *locus of control*, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,965 atau 96,5% sedangkan sisanya 3,5% dijelaskan oleh faktor lain.

b. Uji t

Uji koefisien regresi parsial digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi. Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel independen lain dianggap konstan, uji t dilakukan dengan melihat jumlah t hitung dari variabel independen dibandingkan dengan jumlah t tabel dengan jumlah signifikansi $< 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.22

Uji t

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.328		.004	.997
	X1	.055	.089	.047	.616	.541
	X2	.560	.147	.529	3.805	.000
	X3	.428	.166	.377	2.575	.014

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji t *Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Motivasi (Z).

Berdasarkan dengan t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(47-3) = 44$ sehingga dapat diperoleh jumlah t tabel sebesar 1,680. Maka berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari

pengaruh masing-masing variabel yakni sebagai berikut :

1) Pengaruh *Locus of control* (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 0,616 yang berarti $t_{hitung} (0,616) < t_{tabel} (1,680)$ dengan taraf signifikansi $0,541 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 3,805 yang berarti $t_{hitung} (3,805) > t_{tabel} (1,680)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

3) Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 2,575 yang berarti t hitung (2,575) > t tabel (1,680) dengan taraf signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Tabel 4.23

Uji t

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.178	.136		1.311	.197
	X1	.031	.037	.029	.830	.411
	X2	.433	.070	.444	6.138	.000
	X3	.023	.074	.022	.311	.757
	Z	.490	.063	.531	7.754	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Uji *t Locus of control* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dengan *t* tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(47-4) = 43$ sehingga dapat diperoleh jumlah *t* tabel sebesar 1,681. Maka berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh *Locus of control* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah *t* hitung sebesar 0,830 yang berarti $t_{hitung} (0,830) < t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,411 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 6,138 yang berarti $t_{hitung} (6,138) > t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

3) Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 0,311 yang berarti $t_{hitung} (0,311) < t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,757 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

4) Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 7,754 yang berarti $t_{hitung} (7,754) > t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat

dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

c. Uji F

Uji hipotesis pertama dilakukan melalui uji F dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistic} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ditemukan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.24

Uji F

Persamaan 1

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.611	3	12.204	67.151	.000 ^b
	Residual	7.815	43	.182		
	Total	44.426	46			

a. Dependent Variable: Z

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

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Hasil pengujian uji F sebesar Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi atau dengan kata lain variabel *locus of control* (lokus kendali), lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) ditemukan pengaruh signifikan pada variabel motivasi. Bila dilihat dari F hitung dan F tabel diketahui F hitung > F tabel dengan probabilitas $67,151 > 2,70$. df (n-k-1 = 47-3= 44) sehingga secara kesimpulan *locus of control* (lokus kendali), lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel motivasi.

Tabel 4.25

Uji F

Persamaan 2

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.496	4	9.124	292.260	.000 ^b
	Residual	1.311	42	.031		

Total	37.807	46			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Hasil pengujian uji F sebesar Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi atau dengan kata lain variabel *locus of control* (lokus kendali), lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) ditemukan pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Bila dilihat dari F hitung dan F tabel diketahui F hitung > F tabel dengan probabilitas $292,260 > 2,70$. df ($n-k-1 = 47-4 = 43$) sehingga secara kesimpulan *locus of control* (lokus kendali), lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Analisis Jalur

a. Analisis Sub Struktur 1

Berdasarkan metode penelitian analisis jalur telah ditentukan persamaan struktural 1 sebagai berikut :

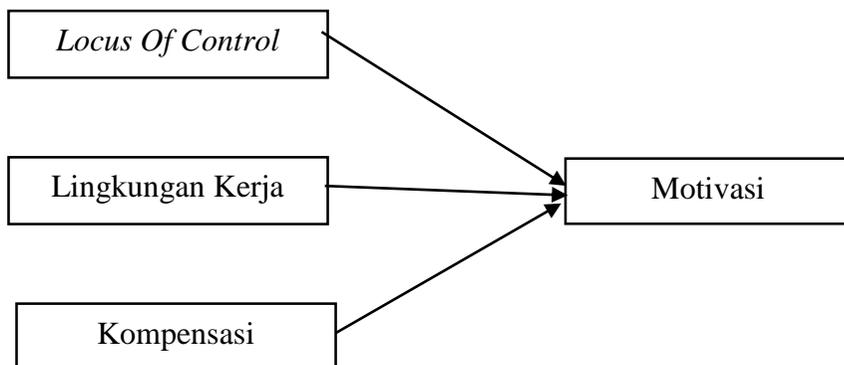
$$M (\text{Motivasi}) = \beta LOC + \beta LK + \beta KOM + e_1$$

Model diagram jalur berdasarkan persamaan struktural 1 digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Diagram Jalur Persamaan Struktural 1

Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi



Besar nilai pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi pada tabel

:

Tabel 4.26

**Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan
Kompensasi Terhadap Motivasi**

Model	RSquare
1	0,824

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat besar nilai dari angka R Square tersebut adalah 0,824 yang berarti bahwa pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi adalah 82,4%.

Untuk melihat kelayakan suatu model regresi digambarkan dengan angka – angka dari tabel ANOVA berikut ini :

Tabel 4.27

ANOVA dengan nilai F dan Sig

Model	F	Sig.
Regression	67.151	.000 ^b
Residual Total		

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel Anova tersebut, terdapat angka F_{hitung} dan nilai signifikansinya. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $67,151 > F_{tabel}$ sebesar $2,70$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka model regresi ini sudah layak dan benar. Kesimpulannya *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi Motivasi. Besar pengaruhnya adalah $82,4\%$ dan signifikansi $0,005 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar regresi ini dihitung dengan rumus : $(1 - r^2)$ atau $(1 - 0,824) = 0,176$ atau sebesar $17,6 \%$.

Untuk melihat pengaruh parsial dalam model regresi digambarkan dengan angka-angka dari tabel *Coefficients* berikut ini :

Tabel 4.28

Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		.004	.997
<i>Locus Of Control</i>	.047	.616	.541
Lingkungan Kerja	.529	3.805	.000
Kompensasi	.377	2.575	.014

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat angka beta, t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Jika t_{hitung} lebih besar $> t_{tabel}$ atau $(-) t_{hitung} < (-) t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-) t_{hitung} > (-) t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $(dk) = (n-2) = (47-3) = 44$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,680. Pengaruh *Locus Of Control*,

Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,616 < t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Motivasi dengan nilai signifikansinya $0,541 > 0,05$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,805 > t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,575 > t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dengan nilai signifikansinya $0,014 < 0,05$.

b. Analisis Sub Struktur 1

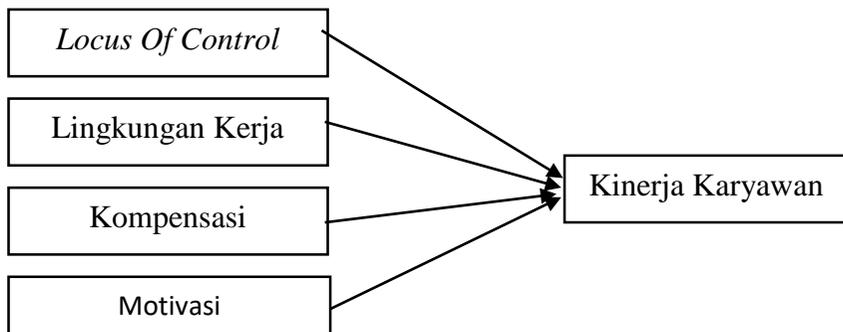
Berdasarkan metode penelitian analisis jalur telah ditentukan persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = \beta LOC + \beta LK + \beta KOM + \beta \text{Motivasi} + e_1$$

Model diagram jalur berdasarkan persamaan struktural 2 digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2

Diagram Jalur Persamaan Struktural 2
Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



Besar nilai pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada tabel :

Tabel 4.29
Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	RSquare
1	0,965

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat besar nilai dari angka R Square tersebut adalah 0,965 yang berarti bahwa pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah 96,5%.

Untuk melihat kelayakan suatu model regresi digambarkan dengan angka-angka dari tabel ANOVA berikut ini :

Tabel 4.30
ANOVA dengan nilai F dan Sig

Model	F	Sig.
Regression	292.260	.000 ^b
Residual Total		

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel Anova tersebut, terdapat angka F_{hitung} dan nilai signifikansinya. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $292.260 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka model regresi ini sudah layak dan benar. Kesimpulannya *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besar pengaruhnya adalah 96,5% dan signifikansi $0,005 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar regresi ini dihitung dengan rumus : $(1 - r^2)$ atau $(1 - 0,965) = 0,035$ atau sebesar 3,5 %.

Untuk melihat pengaruh parsial dalam model regresi digambarkan dengan angka-angka dari tabel *Coefficients* berikut ini :

Tabel 4.31
Pengaruh *Locus Of Control*, Lingkungan
Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan

Model	Unstandardize d Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		1.311	.197
<i>Locus Of Control</i>	.029	.830	.411
Lingkungan Kerja	.444	6.138	.000
Kompensasi	.022	.311	.757
Motivasi	.531	7.754	.000

Sumber : Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat angka beta, t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Jika t_{hitung} lebih besar $> t_{tabel}$ atau $(-) t_{hitung} < (-) t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-) t_{hitung} > (-) t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = $(n-2) = (47-3) = 44$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,680. Pengaruh *Locus Of Control*,

Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,830 < t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansinya $0,411 > 0,05$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $6,138 > t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,311 < t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansinya $0,757 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $7,754 > t_{tabel} 1,680$ sehingga H_0 ditolak dan H_a

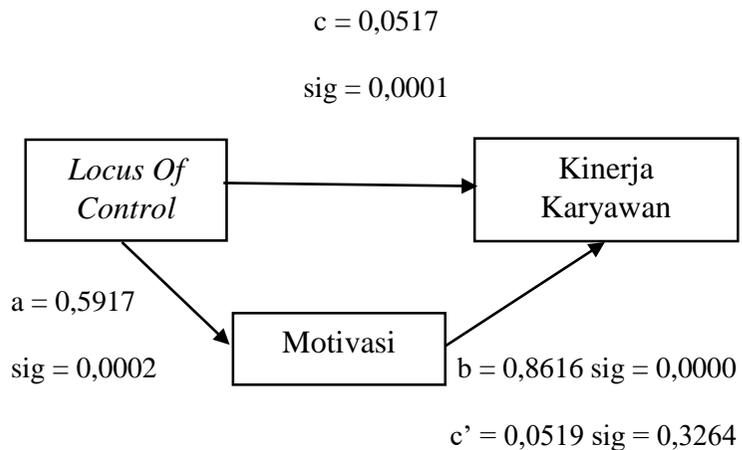
diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

D. Pengujian Variabel Mediasi

1. Strategi Causal Step *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi

Gambar 4.3

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi



Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step* :

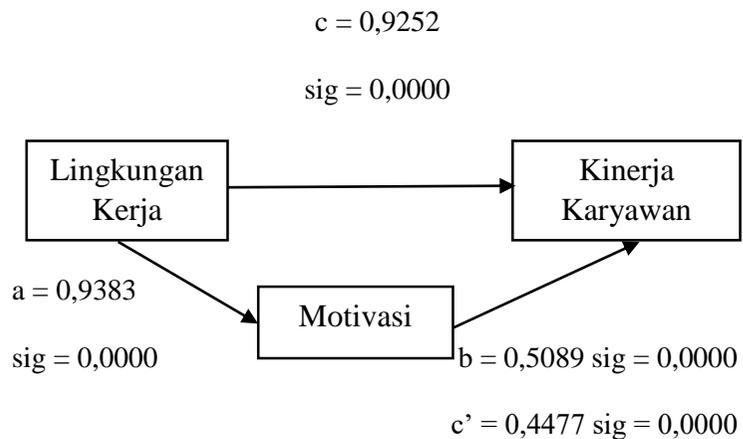
- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi pada variabel independen *Locus Of Control* (X1), hasil analisis ditemukan bahwa *Locus Of Control* tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0002 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5917.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen *Locus Of Control* (X1), hasil analisis ditemukan bahwa *Locus Of Control* tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,0517.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen *Locus Of Control* (X1) serta variabel intervening Motivasi. Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan senilai $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,8616. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,0519

yang lebih besar dari $c = 0,0517$. Pengaruh variabel independen *Locus Of Control* terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,3264 > \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Dapat disimpulkan model ini termasuk dalam kategori *unmediated* yang artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi atau intervening.

2. Strategi Causal Step Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi

Gambar 4.4

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi



Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step* :

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi pada variabel independen Lingkungan Kerja (X_2), hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Motivasi

dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,9383.

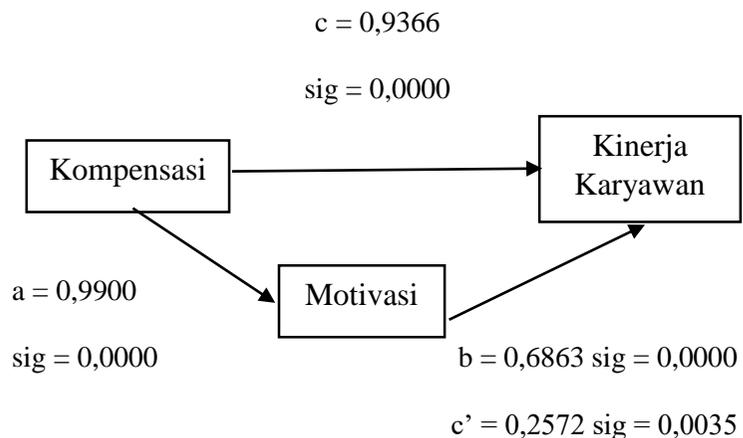
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2), hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,9252.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2) serta variabel intervening Motivasi. Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan senilai $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,5089. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,4477 yang lebih kecil dari $c = 0,9252$. Pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel

intervening Motivasi. Dapat disimpulkan model ini termasuk dalam kategori *unmediated* yang artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi atau intervening.

3. Strategi Causal Step Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi

Gambar 4.5

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi



Sumber : Output SPSS 25, 2022

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step* :

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi pada variabel independen Kompensasi (X3), hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,9900.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X3), hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,9366.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X3) serta variabel intervening Motivasi. Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,0000

$< \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,6863$. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar $0,2572$ yang lebih kecil dari $c = 0,9366$. Pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Dapat disimpulkan model ini termasuk dalam kategori *unmediated* yang artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi atau intervening.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar $0,830$ yang berarti $t_{hitung} (0,830) < t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,411 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa

locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hal ini menunjukkan dapat atau tidaknya seorang mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya belum tentu mempengaruhi kinerjanya. Artinya keprofesionalan seseorang dalam bekerja harus menjadi tolak ukur untuk bisa mengendalikan diri dalam dunia pekerjaan. Apabila terjadi masalah secara personal maka seorang pekerja harus bisa mengendalikan dirinya tanpa mempengaruhi kinerjanya. Dalam sistem perbankan Syari'ah kinerja menjadi bagian yang tidak dapat diabaikan sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Q.S. Al-A'raf Ayat 31:

يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ
الْمُسْرِفِينَ

Tafsir ayat tersebut memperlihatkan bahwa Allah Swt memerintahkan agar manusia berlaku adil dalam semua urusan, dan selalu menata diri untuk tidak

berlebih-lebihan. Seperti penegasan atas Allah telah menyediakan makanan dan minuman, maka makan dan minumlah apa saja yang kamu sukai dari makanan dan minuman yang halal, baik dan bergizi, tetapi jangan berlebihan dalam segala hal, baik dalam beribadah dengan menambah cara atau kadarnya, ataupun dalam makan dan minum. Karena sungguh Allah tidak menyukai, yakni tidak melimpahkan rahmat dan ganjaran-Nya kepada orang yang berlebih-lebihan dalam hal apa pun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 6,138 yang berarti t hitung (6,138) > t tabel (1,681) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Islam mengajarkan umatnya untuk menjadikan lingkungan sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa lingkungan kerja merupakan segala aktivitas yang dilakukan merupakan kenyamanan di dalam bekerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 0,311 yang berarti $t_{hitung} (0,311) < t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikansi $0,757 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial.

Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

4. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 7,754 yang berarti t hitung (7,754) > t tabel

(1,681) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Berdasarkan hasil Penelitian ini, agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negatif dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

5. Pengaruh *Locus of control* (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 0,616 yang berarti $t_{hitung} (0,616) < t_{tabel} (1,680)$ dengan taraf signifikansi $0,541 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus tetap mempertahankan komitmen yang telah dibuat untuk perusahaan itu yang selalu memprioritaskan pekerjaan adalah nomor satu. Maka dari itu kewajiban seorang karyawan harus memotivasi diri sendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 3,805 yang berarti t hitung $(3,805) > t$ tabel

(1,680) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya ada dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja.

7. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Motivasi (Z)

Dari tabel tersebut diperoleh jumlah t hitung sebesar 2,575 yang berarti t hitung $(2,575) > t$ tabel (1,680) dengan taraf signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap motivasi untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turnover*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Adanya pemberian kompensasi kepada pegawai, sehingga bisa lebih termotivasi untuk bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).