

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

PT. Bank Syariah Indonesia atau yang disingkat dengan BSI adalah Bank (Perbankan) Syariah yang didirikan pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB dan diresmikan oleh Presiden Jokowi. Pendirian Bank Syariah Indonesia ini adalah bagian dari upaya dan komitmen Pemerintah dalam memajukan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional yang juga secara jangka panjang akan mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia.

Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan (merger) dari 3 Bank BUMN yaitu PT Bank BRISyariah Tbk, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN.

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. berkantor pusat di Jl. Abdul Muis No 2-4 Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Adapun komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (25,0%), PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI - Saham Syariah (2%), dan publik (4,4%).¹

Salah satu kantor cabang Bank Syariah Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang yang merupakan eks Bank Syariah Mandiri beralamat di Komp. Ruko, Jl. Demang Lebar Daun No.6, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan

¹ Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Syariah_Indonesia pada tanggal 21 Juli 2021 pukul 09.30

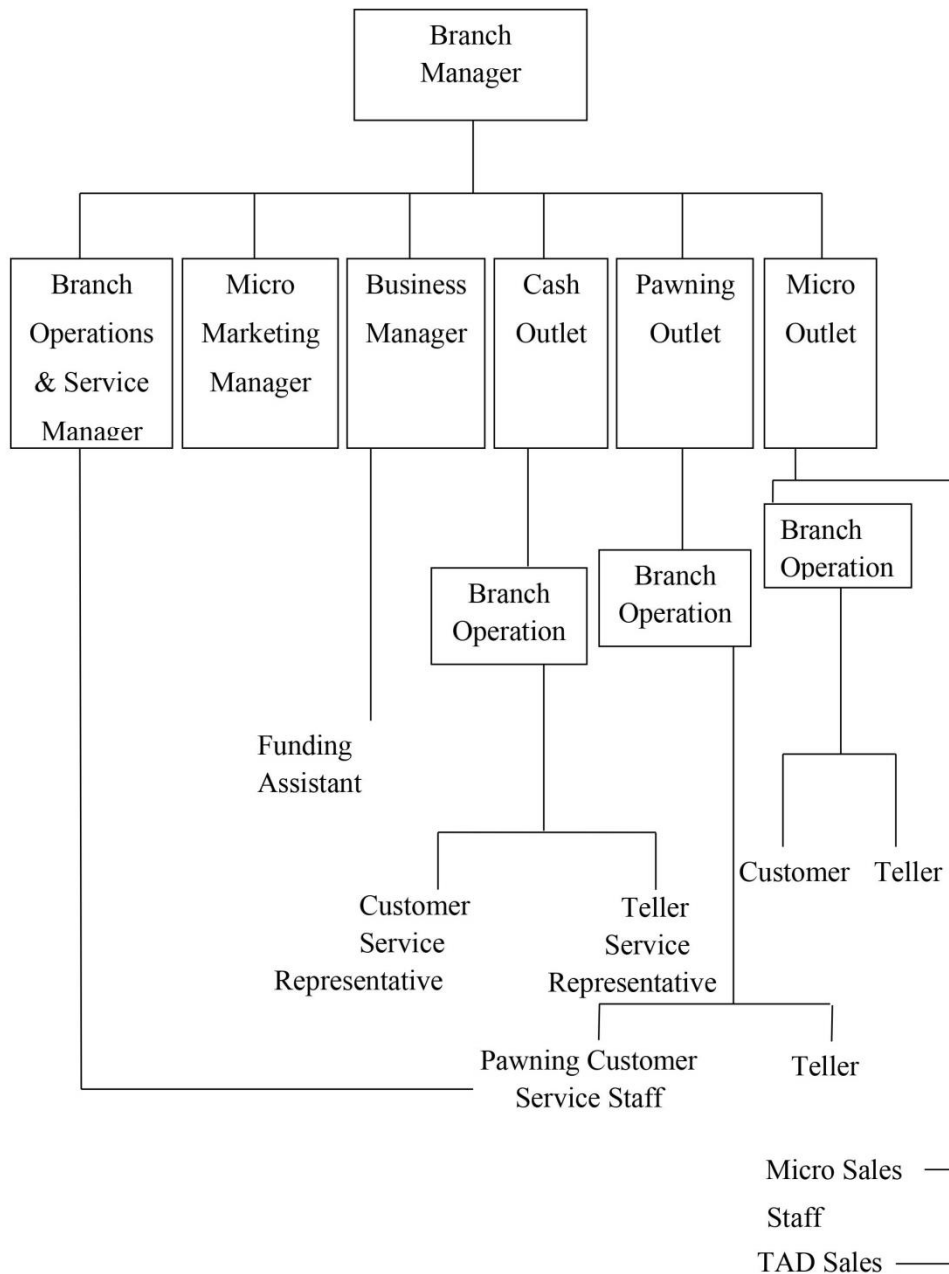
masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia

Kantor Cabang Demang



B. Karakteristik Responden

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	20-30 Tahun	15	42,9	42,9	45,7
	30-40 Tahun	14	40,0	40,0	85,7
	>40 Tahun	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 responden, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 14 responden dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 responden. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas berusia 20-30 tahun.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	71,4	71,4	71,4
	Perempuan	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ sederajat	3	8,6	8,6	8,6
	D3	9	25,7	25,7	34,3
	S1	17	48,6	48,6	82,9
	S2	4	11,4	11,4	94,3
	Lainnya	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang, responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Lainnya sebanyak 2 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas berpendidikan terakhir S1.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	14,3	14,3	14,3
	1-5 Tahun	16	45,7	45,7	60,0
	6-10 Tahun	12	34,3	34,3	94,3
	>10 Tahun	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang, responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 16 orang, responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas sudah bekerja selama 1-5 tahun.

C. Instrumen Penelitian

Data primer atau kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS versi 21, berikut ini adalah hasil analisis data:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Seluruh pernyataan dinyatakan valid, apabila r hitung $>$ r tabel dengan

nilai ketetapan sebesar 0,333. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Pernyataan 1	0,446	0,333	VALID
	Pernyataan 2	0,612	0,333	VALID
	Pernyataan 3	0,559	0,333	VALID
	Pernyataan 4	0,622	0,333	VALID
	Pernyataan 5	0,432	0,333	VALID
	Pernyataan 6	0,526	0,333	VALID
	Pernyataan 7	0,705	0,333	VALID
	Pernyataan 8	0,556	0,333	VALID
	Pernyataan 9	0,612	0,333	VALID

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki r hitung > r tabel (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X2)	Pernyataan 1	0,431	0,333	VALID
	Pernyataan 2	0,609	0,333	VALID
	Pernyataan 3	0,496	0,333	VALID
	Pernyataan 4	0,735	0,333	VALID
	Pernyataan 5	0,592	0,333	VALID
	Pernyataan 6	0,735	0,333	VALID
	Pernyataan 7	0,475	0,333	VALID
	Pernyataan 8	0,565	0,333	VALID
	Pernyataan 9	0,483	0,333	VALID

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa variabel *Locus of Control* memiliki r hitung $>$ r tabel (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Pengembangan Karir (X3)	Pernyataan 1	0,689	0,333	VALID
	Pernyataan 2	0,498	0,333	VALID
	Pernyataan 3	0,631	0,333	VALID
	Pernyataan 4	0,465	0,333	VALID
	Pernyataan 5	0,588	0,333	VALID
	Pernyataan 6	0,631	0,333	VALID
	Pernyataan 7	0,685	0,333	VALID
	Pernyataan 8	0,703	0,333	VALID

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki r hitung $>$ r tabel (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,501	0,333	VALID
	Pernyataan 2	0,660	0,333	VALID
	Pernyataan 3	0,562	0,333	VALID
	Pernyataan 4	0,641	0,333	VALID
	Pernyataan 5	0,469	0,333	VALID
	Pernyataan 6	0,582	0,333	VALID
	Pernyataan 7	0,436	0,333	VALID
	Pernyataan 8	0,558	0,333	VALID
	Pernyataan 9	0,703	0,333	VALID

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki r hitung $>$ r tabel (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner konsisten atau tidak jika di uji secara berulang. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu cronbach's Alpha $>$ 0,60. Berikut penyajian tabelnya:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	9 Pertanyaan	0,729	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X2)	9 Pertanyaan	0,742	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	8 Pertanyaan	0,755	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	9 Pertanyaan	0,741	Reliabel

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil output SPSS 21 menunjukkan bahwa cronbach's Alpha variabel (X1) $0,729 > 0,60$, variabel (X2) $0,742 > 0,60$, variabel (X3) $0,755 > 0,60$, variabel (Y) $0,741 > 0,60$. Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga masing-masing variabel dapat layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel dependent dan data variabel independent pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardize Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45841722
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.073
	Negative	-.075
Kolmogrov-Smirnov Z		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal		

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Hasil dari uji normalitas pada tabel 4.10 diatas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (KS) yang menunjukkan nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi sederhana ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel

bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya atau semua variabel bebas lain sama dengan nol. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat variabel inflation factor (VIF). Nilai tolerance $> 0,1$ (10%) dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.934	1.071
X2	.798	1.254
X3	.781	1.280

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas < 10 , dan nilai tolerance semua variabel bebas $> 0,1$. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka regresi

disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut heterokedastisitas.

Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.163	2.689		-.433	.668
	Self Efficacy	.120	.092	.322	1.303	.202
	Locus of Control	.024	.088	.074	.269	.790
	Pengembangan Karir	-.091	.080	-.254	-1.136	.265
a. Dependent Variable: ABS.Res						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *glejser* pada tabel 4.12 menunjukkan, nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) sebesar 0,202. Variabel *locus of control* (X2) sebesar 0,790. Variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,265. Semua nilai signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka

digunakan analisis regresi non-linier. Hipotesis untuk uji linieritas adalah:

H0 = Tidak ada hubungan yang linier antara *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan

H1 = Ada hubungan yang linier antara *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan

Uji linier menggunakan uji test for linearity dengan bantuan SPSS 21.0, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Signifikan Linier
<i>Self Efficacy</i>	81.069	1	81.069	10.471	0.004
<i>Locus of Control</i>	148.086	1	148.086	30.055	0.000
Pengembangan Karir	228.417	1	228.417	69.428	0.000

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai F pada *self efficacy* = 10.471, nilai F pada *locus of control* = 30.055, nilai F pada pengembangan karir = 69.428. Dengan tingkat signifikansi pada variabel *self efficacy* sebesar 0,004, tingkat signifikansi pada variabel *locus of control* sebesar 0,000 dan tingkat signifikansi pada variabel pengembangan karir sebesar 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai sig. $> \alpha$ maka H_0 diterima

Sig. 0,004 $<$ 0,05 , sig. 0,000 $<$ 0,05, dan sig. 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang linier antara *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Karena nilai sig. 0,004 dan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.106	4.938		.427	.673
	Total Self Efficacy	.291	.103	.308	2.829	.008
	Total Locus of Control	.410	.090	.537	4.566	.000
	Pengembangan Karir	.342	.119	.343	2.882	.007
a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja Karyawan						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 2.106 + 0,291X_1 + 0,410X_2 + 0,342X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta diatas sebesar 2,106 menyatakan bahwa jika nilai dari X_1 (*Self efficacy*), X_2 (*Locus of control*) dan X_3 (Pengembangan Karir) konstan (tidak mengalami perubahan), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 2,106.
- b. *Self efficacy* (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,291. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *self efficacy* (X_1) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,291, artinya setiap peningkatan variabel *self efficacy* sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan 0,291 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *self efficacy* dan Kepuasan Kerja Karyawan, semakin naik *self efficacy* maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
- c. *Locus of control* (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,410. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *locus of control* (X_2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,410, artinya setiap peningkatan variabel *locus of control* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,410 dengan

asumsi variabel yang lain tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *locus of control* dan kepuasan kerja karyawan, semakin naik *locus of control* maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

- d. Pengembangan Karir (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,342. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,342, artinya setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1%, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan, semakin naik pengembangan karir maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811	.657	.624	1.527
a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1				

b. Dependent Variable: Y		
--------------------------	--	--

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,657. Hal ini berarti bahwa 65,7% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir sedangkan sisanya 34,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t-tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji t parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.106	4.938		.427	.673
	Self Efficacy	.291	.103	.308	2.829	.008
	Locus of Control	.410	.090	.537	4.566	.000
	Pengembangan Karir	.342	.119	.343	2.882	.007
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Analisis uji t pada tabel diatas untuk variabel *self efficacy*, nilai thitungnya sebesar 2,829 dan nilai t-tabel distribusi 5% sebesar 2,040. Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,008 < 0,05$ artinya variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk variabel *locus of control* menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 4,566 dan nilai t tabel distribusi 5% sebesar 2,040. Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ artinya variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,882 dan nilai t tabel distribusi 5% sebesar 2,040. Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,007 < 0,05$ artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji statistik F. Adapun hasil Uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.826	3	46.275	19.837	0.000
	Residual	72.317	31	2.333		
	Total	211.143	34			
a. Predictors (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Pada uji F didapat nilai f-hitung sebesar 19,837 nilai ini lebih besar dari f-tabel yaitu 2,91 atau f-hitung $19,837 > f\text{-tabel } 2,91$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy*, *locus of control* dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Pembahasan dan Penelitian

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas *Self Efficacy* (X1) dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,829 $> 2,040$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya, variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan, hal itu akan membuat tingkat kepuasan

semakin meningkat dikarenakan yang kompetensi dan kemampuan yang tinggi akan berdampak terhadap hasil pekerjaan dan kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini didukung oleh pendapat schunk dalam sugandhi menyatakan bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya dalam mengatasi hambatan. Jika dikaitkan *self efficacy* dengan kepuasan kerja seseorang adalah, karyawan dengan efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari sebuah tantangan dalam pekerjaan.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan seberapa jauh diri sendiri yakin akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tindakan sesuai yang diharapkan. Menurut Bandura, tindakan manusia merupakan suatu hubungan timbal balik antara individu, lingkungan dan perilaku. Dalam arti lain, kepribadian individu mempengaruhi dan dipengaruhi juga oleh lingkungan dan perilakunya. Adapun menurut Bandura dan wood (1989) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.²

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman Tanjung, Opan Arifudin, Yayan Sofyan dan Hendar (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja

²Gusti Ayu Ryana Mahasari, "Efikasi Diri Dan Transformational Leadership Sebagai Prediktor Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal MEBIS Volume 4, Nomor 1 Juli 2019, pp. 16-20, Hal. 19

seseorang. Pernyataan itu didukung oleh pendapat Ivancevich (2007) bahwa Efikasi diri berhubungan dengan harga diri mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga diri seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat harga diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Konsep harga diri memasukan tiga dimensi yaitu besarnya, kekuatan, dan generalitas.³

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas *Locus of Control* (X2) dan variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,566 > 2,040$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya, variabel *Locus of Control* (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin meningkat *locus of control* maka dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena *locus of control* yang dimiliki karyawan melekat dalam diri masing-masing karyawan dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan sehingga memiliki implikasi dalam meningkat atau menurunnya kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

³ Rahman Tanjung, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, Hendar, "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2. Hal.383-384

Sejalan dengan teori atribusi yaitu mengarah kepada faktor penyebab terjadinya suatu kejadian atau peristiwa bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi mampu mengendalikan sesuatu yang terjadi baik itu dari dalam dirinya sendiri serta mampu menyesuaikan terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisnawati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2019) yang menunjukkan hasil bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Sukabumi. Dapat dilihat dari tanggapan responden yang tinggi mengenai kepuasan karyawan terhadap diri sendiri. Seseorang yang memiliki kepuasan terhadap diri sendiri akan memiliki perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas Pengembangan Karir (X3) dan variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,882 > 2,040$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Semakin baik pengembangan karir yang dimiliki seorang karyawan,

maka akan berdampak baik pula pada kepuasan kerja yang didapatkan. Karyawan yang memiliki pengembangan karir tinggi akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Dessler bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, manfaatnya bagi pegawai adalah kepuasan kerja, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Menurut Fubrin, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depannya di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁴

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rysti Yulita Pramesti (2018) yang menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

⁴ Rysti Yulita Pramesti, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pada Intervening Cv. Rumah Warna Yogyakarta*, Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 4 April 2018. Hal.115.