

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

##### **1. Penyebaran Kuesioner**

Bank umum syariah merupakan bank yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah, seperti perjanjian berdasarkan syariat islam antara pihak bank dengan pihak lainnya untuk penyimpanan dana dan pembiayaan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan dalam hukum islam. Untuk kegiatan operasional yang dilakukan oleh bank umum syariah pada umumnya sama dengan bank pada umumnya yang membedakan yaitu semua aktivitas operasional bank syariah dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Landasan hukum bank syariah ada dalam UU NO. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Obyek penelitian ini adalah bank umum syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penyebaran kuesioner dilakukan di lima bank umum syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah memberikan izin dan waktu kepada peneliti, yaitu Bank BNI Syariah, BRI Syariah, Muamalat, BCA Syariah, BTN Syariah. Jumlah penyebaran kuesioner yang dilakukan sebanyak 80 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap yaitu bagian operasional, *funding*, *landing*, akuntansi, *supervisor*, *marketing* dan karyawan lainnya yang ada di lima bank umum syariah.

Tabel 4.1  
Daftar BUS Daerah Istimewa Yogyakarta

| No. | Nama BUS         | Disebar | Kembali |
|-----|------------------|---------|---------|
| 1.  | Bank BNI syariah | 25      | 20      |
| 2.  | Bank Muamalah    | 10      | 9       |
| 3.  | Bank BRI Syariah | 18      | 15      |
| 4.  | Bank BCA syariah | 17      | 14      |
| 5.  | Bank BTN syariah | 10      | 8       |

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bank umum syariah yang ada di DIY, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 karyawan tetap dari lima bank umum syariah. Adapun hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Sampel dan Tingkat Penyebaran

| Keterangan Penyebaran Sampel                               | Total |
|--|-------|
| Kuesioner Yang di Bagikan                                  | 80    |
| Kuesioner Yang di kembalikan                               | 66    |
| Kuesioner yang tidak di kembalikan                         | 12    |
| Kuesioner yang tidak diisi atau tidak diisi secara lengkap | 12    |
| Kuesioner yang dapat diolah                                | 54    |
| Tingkat Kuesioner yang dapat diolah                        | 67,5% |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang di bagikan sebanyak 80, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 66, dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 54 .

## 2. Karakteristik Responden

Dari 54 karyawan yang di jadikan responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Total</b> |
|----------------------|--------------|
| Pria                 | 30           |
| Wanita               | 24           |
| Total                | 54           |

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden pria sebanyak 30 orang dan responden wanita sebanyak 24 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden nya adalah pria.

b. Pendidikan

Adapun data mengenai latar belakang pendidikan karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

| <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>Total</b> |
|---------------------------|--------------|
| SMK/SMA                   | 3            |
| D3                        | 5            |
| S1                        | 45           |
| S2                        | 1            |
| Total                     | 54           |

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang SMK/SMA 3 orang, D3 ada 5 orang, S1 ada 45 orang, dan S2 ada 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap yang ada di bank umum syariah berlatar belakang pendidikan S1.

## B. UJI KUALITAS DATA

### 1. Statistik Deskriptif

Tabel 4.5  
Hasil Uji Deskriptif

| Descriptive Statistics     |    |         |         |       |                |
|----------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                            | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Total_Religiusitas         | 54 | 15      | 25      | 20,98 | 2,514          |
| Total_Kecerdasan_Emosional | 54 | 60      | 100     | 76,76 | 7,242          |
| Total_Lingkungan_Kerja     | 54 | 30      | 50      | 40,59 | 4,725          |
| Total_Budaya_Organisasi    | 54 | 12      | 19      | 15,72 | 1,827          |
| Total_Pengembangan_Karir   | 54 | 24      | 40      | 31,91 | 3,852          |
| Total_Kinerja_Karyawan     | 54 | 24      | 40      | 31,13 | 4,010          |
| Valid N (listwise)         | 54 |         |         |       |                |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Variabel religiusitas (X1) memiliki nilai minimum 15, nilai maksimum 25 dan mean 20,98 dengan standar deviasi sebesar 2,514. Dari nilai mean sebesar 20,98 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam sebuah Bank Umum Syariah mempunyai religiusitas dalam tingkat yang baik. Variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai minimum 60, nilai maksimum 100 dan mean 76,76 dengan standar deviasi sebesar 7,242. Dari nilai mean sebesar 76,76 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam sebuah Bank Umum Syariah mempunyai kecerdasan emosioal dalam tingkat sedang. Variabel

lingkungan kerja (X3) memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 50 dan mean 40,59 dengan standar deviasi 4,725. Dari nilai mean sebesar 40,59 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam sebuah Bank Umum Syariah mempunyai lingkungan kerja dalam tingkat yang baik. Variabel budaya organisasi (X4) memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 19 dan mean 15,72 dengan standar deviasi 1,827. Dari nilai mean sebesar 15,72 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam sebuah Bank Umum Syariah mempunyai budaya organisasi dalam tingkat yang baik. Variabel pengembangan karir (X5) memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 40 dan mean 31,91 dengan standar deviasi 3,852. Dari nilai mean sebesar 31,91 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 40 dan mean 31,13 dengan standar deviasi 4,010. Dari nilai mean sebesar 31,13 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam sebuah Bank Umum Syariah mempunyai kinerja karyawan dalam tingkat yang sedang.

## 2. Uji Validitas

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas

| <b>NO</b> | <b>Item Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------|------------------------|------------|--------------|-------------------|
| 1         | R.1                    | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 2         | R.2                    | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 3         | R.3                    | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 4         | R.4                    | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 5         | R.5                    | 0,000      | 0,05         | Valid             |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel religiusitas yang terdiri dari 5 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel religiusitas dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

| <b>NO</b> | <b>Item Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------|------------------------|------------|--------------|-------------------|
| 1         | KE.1                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 2         | KE.2                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 3         | KE.3                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 4         | KE.4                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 5         | KE.5                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 6         | KE.6                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 7         | KE.7                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 8         | KE.8                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 9         | KE.9                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 10        | KE.10                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 11        | KE.11                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 12        | KE.12                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 13        | KE.13                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 14        | KE.14                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 15        | KE.15                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 16        | KE.16                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 17        | KE.17                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 18        | KE.18                  | 0,000      | 0,05         | Valid             |

| NO | Item Pertanyaan | Sig   | Alpha | Kesimpulan |
|----|-----------------|-------|-------|------------|
| 19 | KE.19           | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 20 | KE.20           | 0,000 | 0,05  | Valid      |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari 20 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| NO | Item Pertanyaan | Sig   | Alpha | Kesimpulan |
|----|-----------------|-------|-------|------------|
| 1  | LK.1            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 2  | LK.2            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 3  | LK.3            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 4  | LK.4            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 5  | LK.5            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 6  | LK.6            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 7  | LK.7            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 8  | LK.8            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 9  | LK.9            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 10 | LK.10           | 0,000 | 0,05  | Valid      |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| <b>NO</b> | <b>Item Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------|------------------------|------------|--------------|-------------------|
| 1         | BO.1                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 2         | BO.2                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 3         | BO.3                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 4         | BO.4                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 4 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

| <b>NO</b> | <b>Item Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------|------------------------|------------|--------------|-------------------|
| 1         | PK.1                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 2         | PK.2                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 3         | PK.3                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 4         | PK.4                   | 0,001      | 0,05         | Valid             |
| 5         | PK.5                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 6         | PK.6                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 7         | PK.7                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |
| 8         | PK.8                   | 0,000      | 0,05         | Valid             |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel pengembangan karir yang terdiri dari 8 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.



Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Item Pertanyaan | Sig   | Alpha | Kesimpulan |
|----|-----------------|-------|-------|------------|
| 1  | KK.1            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 2  | KK.2            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 3  | KK.3            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 4  | KK.4            | 0,00  | 0,05  | Valid      |
| 5  | KK.5            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 6  | KK.6            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 7  | KK.7            | 0,000 | 0,05  | Valid      |
| 8  | KK.8            | 0,000 | 0,05  | Valid      |

sumber: Output spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 8 butir pernyataan diperoleh hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < alpha 0,05, maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

### 3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel             | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|-----|----------------------|------------------|------------|
| 1   | Religiusitas         | ,846             | Reliabel   |
| 2   | Kecerdasan Emosional | ,918             | Reliabel   |
| 3   | Lingkungan Kerja     | ,900             | Reliabel   |
| 4   | Budaya Organisasi    | ,775             | Reliabel   |
| 5   | Pengembangan Karir   | ,910             | Reliabel   |
| 6   | Kinerja Karyawan     | ,906             | Reliabel   |

Dari tabel hasil analisa diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dikatakan reliabel dan seluruh tes secara

konsisten dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut karena memiliki reliabilitas yang kuat.

### C. Hasil Penelitian ( Uji Hipotesis dan Analisis Data)

#### 1. Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual mempunyai data berdistribusi normal atau tidak pada model regresi ini. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 54                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,25316047              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,085                    |
|                                  | Positive       | ,085                    |
|                                  | Negative       | -,052                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,628                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,826                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar ,826 atau lebih besar dari 0,05. dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas ( tidak terjadi multikolinearitas). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF ( *Variance Inflation Factor*) dengan kriteria pengujiannya nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* < 0,1.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)               | -7,891                      | 4,113      |                           | -1,918 | ,061 |                         |       |
| Total_Religiusitas         | ,144                        | ,163       | ,091                      | ,888   | ,379 | ,633                    | 1,579 |
| Total_Kecerdasan_Emosional | ,324                        | ,060       | ,586                      | 5,405  | ,000 | ,560                    | 1,787 |
| Total_Lingkungan_Kerja     | ,190                        | ,108       | ,224                      | 1,753  | ,086 | ,404                    | 2,473 |
| Total_Pengembangan_Karir   | ,055                        | ,166       | ,053                      | ,329   | ,743 | ,258                    | 3,872 |
| Total_Budaya_Organisasi    | ,104                        | ,239       | ,047                      | ,435   | ,665 | ,554                    | 1,804 |

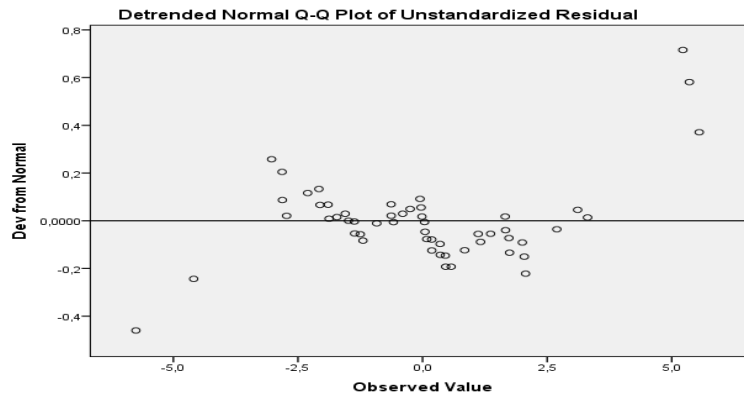
a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dengan nilai *tolerance* >0,1. dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut ( asumsi non multikolinearitas terpenuhi).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas diharapkan mampu melihat dan memastikan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan.

Gambar 4.1  
Hasil Uji Multikolinearitas



Berdasarkan hasil yang didapat sesuai gambar diatas, diketahui bahwa terdapat penyebaran titik-titik secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi ini.

Tabel 4.15  
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                 | 1,126                       | 2,645      |                           | ,426  | ,672 |
|       | Total_Religiusitas         | ,042                        | ,105       | ,070                      | ,397  | ,693 |
|       | Total_Kecerdasan_Emosional | -,031                       | ,039       | -,151                     | -,802 | ,426 |
|       | Total_Lingkungan_Kerja     | -,031                       | ,070       | -,097                     | -,439 | ,662 |
|       | Total_Pengembangan_Karir   | ,134                        | ,107       | ,348                      | 1,254 | ,216 |
|       | Total_Budaya_Organisasi    | -,062                       | ,154       | -,076                     | -,403 | ,689 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Untuk menjamin keakuratan hasil interpretasi maka dilakukan uji statistik glejser. Berdasarkan gambar 4.5 diketahui bahwa nilai signifikan kelima variabel independen  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3, X4, dan X5) dengan variabel dependen (Y). Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing hubungan variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.16  
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)         | -7,891                      | 4.113      | 0,61                      | -1,918 | 0,61 |
| Total Religiusitas | ,144                        | ,163       | ,379                      | ,888   | ,379 |
| Total KE           | ,324                        | ,060       | ,000                      | 5,405  | ,000 |
| Total LK           | ,190                        | ,108       | ,086                      | 1,753  | ,086 |
| Total BO           | ,104                        | ,239       | ,665                      | ,435   | ,665 |
| Total PK           | ,055                        | ,166       | ,743                      | ,329   | ,743 |

Persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = -7,891 + ,144 R + ,324 KE + ,190 LK + ,104 BO + ,055 PK + e$$

Y = Kinerja Karyawan

R = Religiusitas

KE = Kecerdasan Emosional

- LK = Lingkungan Kerja
- BO = Budaya Organisasi
- PK = Pengembangan Karir
- a = Konstanta ( nilai Y apabila R,KE,LK,BO,PK = 0)
- b = Koefisien Regresi ( nilai peningkatan atau penurunan)
- e = eror

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -7,891 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir tidak ada, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Koefisien regresi R (variabel religiusitas) sebesar 0,144, dari semua faktor yang diteliti dan variabel religiusitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi KE (variabel kecerdasan emosional) sebesar 0,324, dari semua faktor yang diteliti dan variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi LK (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,190, dari semua faktor yang diteliti dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 5) Koefisien regresi BO (variabel budaya organisasi) sebesar 0,104, dari semua faktor yang diteliti dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 6) Koefisien regresi PK (variabel pengembangan karir) sebesar 0,055, dari semua faktor yang diteliti dan variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

H<sub>0</sub>: Variabel religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Variabel religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 583,026        | 5  | 116,605     | 20,802 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 269,067        | 48 | 5,606       |        |                   |
|       | Total      | 852,093        | 53 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total\_Budaya\_Organisasi, Total\_Religiusitas, Total\_Kecerdasan\_Emosional, Total\_Lingkungan\_Kerja, Total\_Pengembangan\_Karir

Dari tabel hasil perhitungan diatas, menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara bersama-sama variabel religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan. Kriteria diterimanya hipotesis adalah nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha } 0,05$ .



Tabel 4.18  
Hasil Perhitungan Regresi

| Model              | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|--------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std.Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)         | -7,891                      | 4.113     | 0,61                      | -1,918 | 0,61 |
| Total Religiusitas | ,144                        | ,163      | ,379                      | ,888   | ,379 |
| Total KE           | ,324                        | ,060      | ,000                      | 5,405  | ,000 |
| Total LK           | ,190                        | ,108      | ,086                      | 1,753  | ,086 |
| Total BO           | ,104                        | ,239      | ,665                      | ,435   | ,665 |
| Total PK           | ,055                        | ,166      | ,743                      | ,329   | ,743 |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien beta variabel religiusitas (X1) adalah 0,144 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,377 > \alpha 0,05$ . Artinya secara individual variabel religiusitas berpengaruh positif dan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut  $H_1$  yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **di tolak**.
- 2) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien beta variabel kecerdasan emosional (X2) adalah 0,324 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya secara individual variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut  $H_2$  yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **di terima**.

- 3) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,190 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,086 > \alpha 0,05$ . Artinya secara individual variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut  $H_3$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **di tolak**.
- 4) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien beta variabel budaya organisasi (X4) adalah 0,104 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,665 > \alpha 0,05$ . Artinya secara individual variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut  $H_4$  yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **di tolak**.
- 5) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien beta variabel pengembangan karir (X5) adalah 0,055 (positif) dan nilai signifikan sebesar  $0,743 > \alpha 0,05$ . Artinya secara individual variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut  $H_5$  yang menyatakan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **di tolak**.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.19  
Hasil Uji Koefisien Dterminasi

| Model | R    | R square | Adjusted R Square | Std. Error Of The Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,827 | ,684     | ,651              | 2,368                      |

Dari tabel diatas diketahui bahwa besar koefisien determinasi (*Adjusted R square*) atau kemampuan variabel religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dalam menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja karyawan sebesar ,651 atau 65,1%. Artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model.

**D. PEMBAHASAN (INTERPRETASI)**

1. Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan variabel religiusitas memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,144 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,377 > \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan antara variabel religiusitas dengan kinerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ditolak nya hipotesis pertama. Artinya bahwa dengan tingkat religiusitas yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak memberikan pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini diduga karena religiusitas yang dimiliki karyawan hanya mengukur tingkat pemahaman karyawan serta penerapan akan syariat-syariat agama islam dalam kehidupan sehari-hari dan tidak menerapkannya untuk tujuan peningkatan kinerja.

Hipotesis pertama ditolak mungkin karena tingkat religiusitas yang dimiliki antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya tidak sama, sehingga religiusitas yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2015) yang memperoleh hasil bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul (2015) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,324 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel

kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis kedua.

Hipotesis kedua diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih mudah menguasai emosinya sehingga dapat memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karmandita (2014) yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Jaya dkk (2012) yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,190 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,086 > \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis ketiga. Artinya lingkungan kerja yang ada di dalam suatu organisasi hanya dianggap sebagai fasilitas yang diberikan oleh organisasi, tetapi tidak untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja yang ada di bank umum syariah tidak mempengaruhi performa kerja karyawan yang ada didalamnya. Mungkin dikarenakan karyawan yang bekerja di bank umum syariah merasa sudah terbiasa dengan lingkungan kerja mereka dan memandang bahwa lingkungan tempat mereka bekerja merupakan suatu kebutuhan dan fasilitas yang diberikan oleh bank. Sehingga lingkungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2014) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga di dapat oleh Linawati dan Suhaji (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,104 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,665 > \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis

keempat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi dalam suatu organisasi tidak mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis keempat ditolak menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di bank umum syariah tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya budaya organisasi di dalam bank tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, hubungan antar sosial dan aktivitas di dalam bank tersebut, tetapi tidak spesifik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya, karena budaya organisasi yang strategis pun tidak dapat mendorong kinerja dalam jangka panjang dan bank juga harus menyesuaikan dengan kondisi bisnis yang ada. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh semakin ketatnya persaingan bisnis, kebutuhan dalam menjalankan aktivitas kerja, tuntutan dalam mencapai tujuan dan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh manajer.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Trang (2013) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Pane dan Astuti (2009) yang

memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,104 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,665 > \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis kelima.

Hipotesis kelima ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya program pengembangan karir yang dilakukan oleh bank untuk menjamin kelangsungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Adanya pengembangan karir yang diberikan oleh bank memberikan pengaruh yang baik bagi karyawannya, akan tetapi agar dapat mendapat peningkatan karir yang baik juga tergantung dari hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini mungkin yang membuat tidak semua karyawan dapat memperoleh peningkatan karir. Sedangkan kondisi yang ada di bank umum syariah sendiri peluang untuk mendapatkan peningkatan karir tidak dapat dimiliki oleh setiap karyawan, karena hanya beberapa divisi yang peluang pengembangan karirnya bisa dikatakan besar untuk peningkatan karir, jika karyawan lain ingin mempunyai peluang tersebut maka karyawan tersebut



harus masuk dulu ke divisi tersebut. Hal inilah yang membuat pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank umum syariah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parerung dkk (2014) yang memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irwan dkk (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Massie dkk (2015) yang memperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.