

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Bank BRISyariah**

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Aktivitas PT. Bank BRISyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRISyariah (Proses Spin Off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRISyariah.

9 tahun lebih PT. Bank BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih

bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah (Laporan Tahunan 2017).

## 2. Profil Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Bank BRISyariah menunjukkan progres pertumbuhan yang cukup bagus, setelah kurang lebih sembilan tahun telah beroperasi. Oleh karena itu untuk semakin memperluas pangsa pasar dan mendekati diri kepada masyarakat yang menghendaki pelayanan perbankan sesuai dengan syariah, maka pada tanggal 3 Februari 2003 BRISyariah membuka cabangnya di Yogyakarta yang berlokasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 89 Kelurahan Notoprajan, Kecamatan Ngampilan, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian berpindah lokasi di Jl. Yos Sudarso No.1 Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi BRISyariah yang strategis berada di pusat Kota Yogyakarta dan dikelilingi tempat-tempat publik seperti Stasiun Tugu, Stasiun Lempuyangan, ruko toko-toko, swalayan, dan kawasan sekolah menjadikan BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta sangat mudah ditemukan. BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta juga berdekatan dengan destinasi wisata karena berada tepat disebelah timur Malioboro, Pasar Beringharjo, dan juga kawasan Pucangan Code.

Sebagian besar nasabah Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta mayoritas adalah masyarakat dalam Kota Yogyakarta. Pangsa pasar yang luas serta sangat menjaga nama baik dalam setiap pelayanannya menyebabkan Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta secara luas

mulai dikenal bahkan diluar wilayah Kota Yogyakarta sendiri. Hal ini dapat dilihat dengan adanya nasabah yang berasal dari luar Kota Yogyakarta seperti, Sleman, Bantul, dan masih banyak lagi.

Seiring dengan berjalannya pertumbuhan ekonomi masyarakat di Kota Yogyakarta yang terus meningkat, nasabah Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta terus berdatangan mulai dari masyarakat kalangan atas hingga masyarakat menengah kebawah. Banyaknya gedung perkantoran pemerintahan, perusahaan swasta, pengusaha, sampai pada usaha mikro kecil menengah dan pedagang menjadi tujuan utama bagi para kalangan tersebut untuk mempercayakan keuangan mereka pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Perkembangan ini sejalan dengan misi dari BRISyariah yang berperan aktif meningkatkan kesejahteraan pengusaha kecil dan menengah dengan prinsip keadilan dan saling menguntungkan serta senantiasa menjunjung tinggi citra Bank BRI Syariah sebagai lembaga keuangan syariah kepercayaan masyarakat khususnya masyarakat yang berada di wilayah Kota Yogyakarta.

### 3. Visi dan Misi Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah Bank BRISyariah, menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

#### a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan

lebih bermakna. Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.

b. Misi

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dinafikan perannya bagi pertumbuhan bank syariah. Sumber daya manusia tidak saja terkait dengan pengembangan produk, tapi juga meliputi aspek yang lebih luas, yang sangat menentukan kelanjutan dan kesinambungan masa depan usaha bank syariah. Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang cukup berkompeten di dalam bidangnya. Para pegawai dituntut untuk selalu bekerja secara profesional agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Pimpinan cabang selalu melakukan upaya-upaya guna meningkatkan kinerja para pegawai seperti memberikan masukan ketika para bawahannya sedang mengalami penurunan kinerja dan juga memberikan solusi ketika bawahannya menemui kendala dalam

menyelesaikan tugas-tugas. Adanya pelaporan pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan, melakukan meeting yang dilakukan secara kontinyu untuk mengevaluasi tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan juga dilakukan oleh pimpinan cabang Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Seorang pimpinan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh baik membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai yang berada dalam lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Para pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta memiliki tingkat beban kerja yang berbeda-beda di setiap divisinya, ada yang memiliki beban kerja yang tinggi namun juga terdapat pegawai yang memiliki beban kerja yang rendah. Namun para pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta menjadikan beban kerja yang diembankan kepada mereka sebagai suatu tantangan dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari peran manajemen SDM dalam melakukan pemberian kompensasi baik berupa gaji ataupun tunjangan. Hal tersebut juga dimaksudkan sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai. Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bank BRISyariah kepada para

pegawai adalah melalui sistem *pay roll*. Pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besaran gaji yang ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Yogyakarta (UMR) kemudian disesuaikan juga dengan tingkatan atau grade yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Penentuan grade atau status tingkatan karyawan yang kemudian menentukan pula besaran jumlah gaji karyawan dihitung berdasarkan 3 (tiga) hal utama, yaitu masa kerja, pendidikan dan jabatan.

#### 5. Pengelola Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

**Tabel 4.1 Pengelola Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta**

NAMA	JABATAN
Kurniawan	Pemimpin Cabang
Yuniati	PJS MO
Nur Azis	BQA
Warsito	FSM
Sholihah Umi Noerfani	PGS BOS
Pranoto Nurhadi P.	Gadai
Muhammad Syarifudin	BQA
Ulfatun Hasanah	CS
Adilia Herlambang	Kliring
Dwi Apriyanti	GA
Sri Emy Ediyanti	BO
Aland Dewa Yasa	Teller
Nurul Annisa Minandara	Teller
Maricha Ulfah	CS
Eka Radiansyah	Teller
Zahra Erlani Rahmalia	BA
Eka Jati Rahayu Firmansyah	MM
Suhaji Andrianta	AO
Ernis Chairunisa	AO

Erni Zulfa Arini	AO SODP
Nisita Kartikaningtyas	AO SODP
Robby Nurhidayat	AO SODP
Erul Zulfikar Reza	AO SODP
Winda Kartika Sari	FO
Ferry Saputro Purnomo	FO
Anggun Maretsa Tridaya	Collection Officer
Badruzzaman	MMM
Mohammad Faizun	UH
Bowo Hanung Prihatin	MMM
Putri Nugraheni S	Legal
Erwan Djupriyanto	Reviewer Junior
Joko Saputro	Colls
Nur Rochmanto	Colls
Iwan Setiawan	Appraisal
Armita Sujati	Appraisal
Didit Setyawan	FRM Madya
Hargo Sadmoko	Reviewer Junior
Edi Pranowo	AO Mikro Yos Sudarso
Sigit Purwanto	AO Mikro Yos Sudarso
Urip Estyaji	UH Yos Sudarso
Maridi	AO Mikro Yos Sudarso
Novie Kartika Chandra	AS
Henty Wahyuningsih	ADP
Aji Prana Pramudiantoro	ADP
Rachmat Hidayat	AO Mikro Beringharjo
Amsor	AO Mikro Beringharjo
Puguh Setyo Nugroho	AO Mikro Yos Sudarso
Hindro Kusumo	AO Mikro Beringharjo

---

Sumber: BRISyariah KC Yogyakarta 2017

#### 6. Produk Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Dari brosur produk yang didapat dari Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta pada dasarnya terdapat tiga bagian produk yang

dimiliki Bank BRISyariah yaitu produk pendanaan, produk pembiayaan dan produk jasa. Produk-produk tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Produk Pendanaan

- 1) Tabungan Faedah BRISyariah iB
- 2) Tabungan Faedah BRISyariah iB Segmen Bisnis Individu
- 3) Tabungan Haji BRISyariah iB
- 4) Tabungan Haji Valas BRISyariah iB
- 5) Tabungan Impian BRI Syariah iB
- 6) TabunganKu
- 7) Simpanan Pelajar (SimPel) BRISyariah iB
- 8) Giro BRISyariah iB
- 9) Deposito BRISyariah iB

b. Produk Pembiayaan

- 1) Qardh Beragun Emas BRISyariah iB
- 2) KKB BRISyariah iB
- 3) KPR BRISyariah iB
- 4) KMG BRI Syariah iB
- 5) Pembiayaan Umrah BRI Syariah iB

c. Produk jasa

BRISyariah menyediakan layanan Electronic Banking atau E-Banking. Adapun Produk Electronic Banking BRIS yaitu:

- 1) Kartu ATM dan kartu debit BRIS
- 2) Kartu Co-Branding BRIS

- 3) Cash Management System
- 4) University/School Payment System (SPP)
- 5) SMS Banking
- 6) BRIS Remittance
- 7) Electronic Data Capture (EDC) Mini ATM BPRIS

## B. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran angket atau kuisisioner kepada para pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta dengan teknik sampling jenuh. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner hasil pengembangan dari peneliti sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuisisioner sebanyak 34 item pernyataan, yang terdiri dari 8 pernyataan mengenai Kepemimpinan, 9 pernyataan mengenai Beban Kerja, 7 pernyataan mengenai Kompensasi, dan 10 pernyataan mengenai Kinerja Pegawai. Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 47 kuisisioner kepada pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

**Tabel 4.2 Hasil Penyebaran Kuisisioner**

Kuisisioner	Jumlah
Kuisisioner yang telah disebarkan	47
Kuisisioner yang kembali	39
Kuisisioner yang tidak kembali	8
Kuisisioner yang dapat diolah	39

Pada tabel 4.1 diatas diketahui bahwa kuisisioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 39 dari 47 kuisisioner yang disebarkan, 8 kuisisioner yang tidak

kembali disebabkan karena responden tidak mengisi kuisisioner yang telah diberikan, sehingga 39 kuesioner yang kembali dapat digunakan untuk di olah sebagai data.

### C. Karakteristik Responden

Berikut merupakan identitas 38 responden yang mengisi kuisisioner secara lengkap. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0.

#### 1. Jenis Kelamin

Klasifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui laki-laki berjumlah 23 sedangkan perempuan berjumlah 16.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	23	59
Perempuan	16	41
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 59% sedangkan presentase responden perempuan sebesar 41%.

#### 2. Usia

Klasifikasi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
--------------	-----------	--------------

21-30	9	32,1
31-40	26	66,7
41-50	3	7,7
>50	1	2,6
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia berkisar antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang (32,1%), responden dengan usia berkisar antara 31-40 tahun sebanyak 26 orang (66,7%), responden dengan usia berkisar 41-50 tahun sebanyak 3 orang (7,7%), responden dengan usia >50 tahun hanya 1 orang (2,6%).

### 3. Pendidikan Terakhir

Klasifikasi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
DIII	1	2,6
S1	33	84,6
S2	5	12,8
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir DIII hanya 1 orang (2,6%), responden dengan

pendidikan terakhir S1 sebanyak 33 orang (84,6%), responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (12,8%).

#### D. Analisis Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji asumsi klasik perlu dilakukan uji instrumen terlebih dahulu. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji instrumen disajikan sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dapat dilihat pada nilai signifikansinya, di mana jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dinyatakan valid. (Sugiyono, 2004: 109)

##### a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

Butir Pernyataan	P.Correlation	Sig.	Kesimpulan
Butir 1	0,741	0,005	Valid
Butir 2	0,869	0,005	Valid
Butir 3	0,768	0,005	Valid
Butir 4	0,768	0,000	Valid
Butir 5	0,601	0,000	Valid
Butir 6	0,749	0,000	Valid
Butir 7	0,655	0,000	Valid

Butir 8	0,888	0,000	Valid
---------	-------	-------	-------

---

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Butir Pernyataan	P.Correlation	Sig.	Kesimpulan
Butir 1	0,546	0,000	Valid
Butir 2	0,771	0,000	Valid
Butir 3	0,666	0,000	Valid
Butir 4	0,667	0,000	Valid
Butir 5	0,463	0,003	Valid
Butir 6	0,319	0,048	Valid
Butir 7	0,795	0,000	Valid
Butir 8	0,678	0,000	Valid
Butir 9	0,585	0,000	Valid

---

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Butir Pernyataan	P.Correlation	Sig.	Kesimpulan
Butir 1	0,763	0,000	Valid
Butir 2	0,742	0,000	Valid
Butir 3	0,804	0,000	Valid
Butir 4	0,798	0,000	Valid
Butir 5	0,616	0,000	Valid
Butir 6	0,850	0,000	Valid
Butir 7	0,719	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Butir Pernyataan	P.Correlation	Sig.	Kesimpulan
Butir 1	0,773	0,000	Valid
Butir 2	0,825	0,000	Valid
Butir 3	0,773	0,000	Valid
Butir 4	0,717	0,000	Valid
Butir 5	0,607	0,000	Valid

Butir 6	0,819	0,000	Valid
Butir 7	0,884	0,000	Valid
Butir 8	0,864	0,000	Valid
Butir 9	0,862	0,000	Valid
Butir 10	0,751	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat dipercaya. Instrumen yang sudah dipercaya, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dalam sebuah penelitian dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2004: 110). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	8 Butir	0,703	Reliabel
Beban Kerja (X2)	9 Butir	0,789	Reliabel
Kompensasi (X3)	7 Butir	0,876	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	10 Butir	0,930	Reliabel
------------------------	----------	-------	----------

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien Alpha (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### E. Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorow-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$  (Ghozali, 2006: 160). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59797887
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082

	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh sebesar 0,511 dan signifikan pada 0,956. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual (data variabel) berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian dilihat dari nilai toleranca dan variance inflationfactor (VIF). Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi dikatakan baik apabila variabel independen yang digunakan tidak saling berkorelasi. Berikut tabel hasil Uji Multikolinieritas:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model / Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kepemimpinan (X1)	0,815	1,226	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0,496	2,015	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,481	2,078	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa kriteria yang digunakan adalah tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,760	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,071	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,870	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## F. Analisis Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh yang ditimbulkan antar variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik

analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat, hubungan antar variabel dapat dinyatakan model analisis berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Sig.	T	Beta	Std. Error	B
Constant	0,204	1,294		5,916	7,653
Kepemimpinan (X1)	0,047	2,064	0,287	0,154	0,318
Beban Kerja (X2)	0,028	2,288	0,392	0,218	0,498
Kompensasi (X3)	0,414	0,827	0,143	0,245	0,202

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Hasil analisis pada tabel diatas dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = 7,653 + 0,318.X1 + 0,498.X2 + 0,202.X3$$

Persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,653; artinya apabila kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai adalah 7,653.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,318 artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan (X1) akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai (Y) di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Bisa dikatakan apabila variabel

produk ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,318.

- c. Koefisien regresi beban kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,498 artinya semakin tinggi tingkat beban kerja (X1) akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai (Y) di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Bisa dikatakan apabila variabel beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,498.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,202 artinya semakin tinggi tingkat kompensasi (X3) akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai (Y) di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Bisa dikatakan apabila variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,202.

## 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Taraf signifikansi yang digunakan dalam uji t ini adalah pada tingkat 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen (Sugiyono, 2013: 270). Hasil uji t disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	Sig.	T	Beta	Std. Error	B
Constant	0,204	1,294		5,916	7,653
Kepemimpinan (X1)	0,047	2,064	0,287	0,154	0,318
Beban Kerja (X2)	0,028	2,288	0,392	0,218	0,498
Kompensasi (X3)	0,414	0,827	0,143	0,245	0,202

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ) dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,318 dan sig 0,047. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.
- b. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ) dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,498 dan sig 0,028. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

c. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,414 > 0,05$ ) dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,202 dan sig 0,414. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 di tolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

### 3. Uji F (Stimultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Taraf signifikansi yang digunakan dalam uji F ini yaitu pada tingkat 5% (0,05). Apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (Stimultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	404.432	3	134.811	9.592	.000
Residual	491.927	35	14.055		
Total	896.359	38			

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9.592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima atau dapat dinyatakan bahwa secara stimultan

kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (*AdjustedR<sup>2</sup>*)

Uji Koefisien Determinasi (*AdjustedR<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji determinasi disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*AdjustedR<sup>2</sup>*)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
Regression	0.672	0,451	0.404	3.74901

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) sebesar 0,404. Hal ini mengandung arti bahwa sebesar 40,4% kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi sedangkan 59,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### G. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan H1 diterima, yang berarti

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kepemimpinan dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan serangkaian proses untuk mempengaruhi ataupun memotivasi orang lain untuk mau melakukan kehendak pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan atau perusahaan dengan cara menjalin komunikasi yang positif, maka akan tercipta pencapaian kinerja yang baik.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai (Zahra) yang mengatakan bahwa pimpinan cabang Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta yang selalu memberikan masukan ketika para bawahannya sedang mengalami penurunan kinerja dan juga memberikan solusi ketika bawahannya menemui kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas. Meningkatkan rasa kepercayaan antara pemimpin dengan para bawahannya, seperti kepercayaan pemimpin kepada karyawan mengenai sikap loyalitas terhadap kebijakan perusahaan, adanya pelaporan pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan, melakukan

meeting yang dilakukan secara kontinyu untuk mengevaluasi tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan. Sehingga dengan adanya berbagai usaha tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan juga tidak segan untuk memberikan reward kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang bagus. Hal ini sesuai dengan peran kepemimpinan yang bersifat interpersonal yaitu seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid (2012). Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu

dengan pemberian beban kerja yang baik (Adhani, 2013). Pemberian beban kerja yang baik dan tepat akan membuat para karyawan lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai (Puguh) yang mengatakan bahwa walaupun target kerja yang harus dicapai cukup tinggi, namun hal tersebut bukan menjadi sebuah masalah, sebaliknya target kerja tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Hal ini berarti bahwa pandangan pegawai mengenai target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan dalam Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta cukup terpenuhi. Sehingga para pegawai memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus mereka selesaikan dalam kurung waktu tertentu. Para pegawai yang memiliki persepsi positif, maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai sebuah tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya apabila para pegawai memiliki persepsi negatif maka beban kerja dianggap sebagai sebuah tekanan kerja dan akan mempengaruhi

kinerja karyawan, sehingga berdampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, dan Bonar M Sinaga (2015) Dalam penelitian tersebut menjelaskan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,414 besar dari 0,05 ( $0,414 > 0,05$ ). Nilai tersebut membuktikan bahwa H3 ditolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian ini belum konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi dalam perusahaan. Handoko (2003) yang mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas kehidupan para pegawai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu alasan seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh

kompensasi/imbalan. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu bagian pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan erat dengan semua jenis pemberian penghargaan terhadap individu sebagai balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi yang kurang kompetitif akan membuat pegawai kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan juga dapat menghambat salah satu tujuan pemberian kompensasi sebagai alat dalam mempertahankan pegawai yang ada. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak pegawai yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta karena kompensasi yang diterima dirasa belum sesuai dengan tugas-tugas atau tanggung jawab yang diembankan kepada para pegawai. Tingkat gaji di perusahaan merupakan hal yang penting, karena mempengaruhi kemampuan Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta untuk memikat dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Pegawai yang termotivasi dengan besarnya gaji ataupun tunjangan, akan bekerja dengan lebih giat, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan oleh Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi yang rendah akan menunjukkan rasa tidak senang

dan tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kinerja mereka akan menjadi tidak baik. Oleh karena itu, pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap belum sesuai dengan tugas atau tanggung jawab para pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta, berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Kesimpulan hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari (2014). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel kompensasi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Namun hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.