

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang berdiri sejak 14 tahun yang lalu, tanggal 06 Februari 2002 sebagai kantor kas, dan dikepalai oleh Bapak Imat Imatullah. Pada tahun 2005 Bank Syariah Mandiri pindah ke Jl. A Yani No. 10 Serang. Pada awal tahun 2006 ada pergantian kepala kantor kas, yaitu Bapak Wahyu Permana. Kemudian pada tanggal 14 Agustus 2007 berubah menjadi kantor cabang pembantu dengan kepala cabang pembantu Bapak Otto Hapdillah Kurniawan, pada waktu itu kantor cabang pembantu ini merupakan kantor cabang satu satunya di Serang. Bank Syariah Mandiri cabang pembantu ini merupakan cabang pembantu dari kantor cabang Bank Syariah Mandiri Cilegon.

Berdasarkan keputusan direktur BSM No. 12/123-KEP/DIR tanggal 21 April 2010 dan SK UA/DIR tanggal 03 Mei 2010 Kantor Bank Syariah Mandiri cabang pembantu serang berubah status menjadi kantor cabang Serang pada saat itu belum ada kepala cabang dan manajer operasional. Kemudian pada tanggal 10 Mei 2010, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang dipimpin oleh Bapak Joko Saptadi. Pada tanggal 25 Mei 2010 Bapak Heru Sukandar menjabat sebagai manajer operasional. Karena kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Serang masih terhitung baru, Bank Syariah Mandiri cabang

ini mempunyai kantor kas ataupun kantor-kantor cabang pembantu. Setiap cabang-cabang dari Bank Syariah Mandiri mempunyai Visi dan Misi yang sama dengan Bank Syariah Mandiri pusat. Kantor cabang Bank Syariah Mandiri selalu Berusaha dengan semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi manajemen dan seluruh *stakeholder*.

Pada tahun 2013 pimpinan cabang berganti menjadi Bapak Ari Hertanto dan tak lama kemudian pada bulan Oktober 2014 Bapak Surya Hendrawan menjabat sebagai *Service Manager* yang menggantikan Bapak Heru Sukandar. Pada tahun 2016 ini, pimpinan cabang kembali berganti menjadi ibu Voppy Yulia Handriyani pada bulan Februari 2016 dan pada bulan Juli 2016 Bapak Surya Hendrawan digantikan dengan ibu Siti Djamilah sebagai *Branch Operations & Service Staff*. Keduanya menjabat sampai saat ini.

2. Visi Misi dan Tujuan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang

Visi

Bank Syariah Terdepan dan *Modern (The Leading & Modern Shariah Bank)*.

Misi

- a) Mewujudkan Pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

Tujuan dari Bank Syariah Mandiri memberikan pelayanan publik dengan baik kepada nasabah dengan memenuhi semua kebutuhan nasabah dalam melakukan pemenuhan nasabah. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan prosedurnya dan tata kerja organisasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang, yang terdiri dari aspek-aspek kegiatan diantaranya :

a) Memperbaiki dan meningkatkan mutu karyawan agar memenuhi standar.

b) Menjadi sumber penyebaran informasi mengenai pengetahuan teknis perbankan syariah maupun pengetahuan lainnya.

c) Meningkatkan motivasi kerja

d) Mempersiapkan kompetensi karyawan yang menduduki posisi dan jabatan yang lebih tinggi.

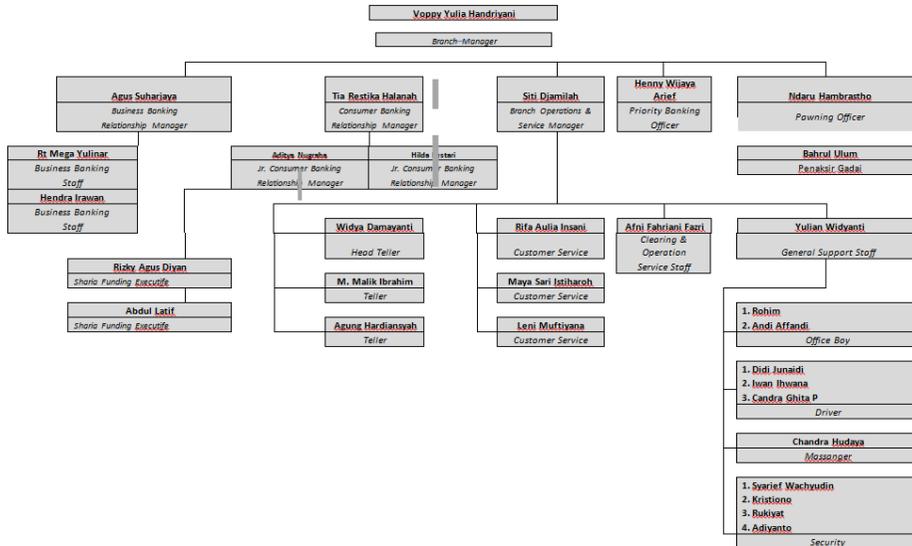
e) Mempersiapkan kompetensi karyawan untuk dapat menduduki posisi/bidang pekerjaan.¹

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang

Bagan struktur organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang yang menjadi objek penelitian ini bisa dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

¹<http://www.syahiahmandiri.co.id/> diakses pada tanggal 18 juni 2018.

Bagan Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang



Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang

Sumber : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang

Berdasarkan gambar 4.1 jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang serang sebanyak 32 orang.

B. Deskripsi Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, dan pekerjaan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah
1	Laki-laki	14
2	Perempuan	18
Jumlah		32

Sumber : Hasil Observasi 14 Agustus 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 18 orang.

b. Umur

Adapun data mengenai umur responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah
1	21 – 30 tahun	22
2	31 – 40 tahun	10
Jumlah		32

Sumber : Sumber : Hasil Observasi 14 Agustus 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun yakni sebanyak 22 orang dan responden yang berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun yakni sebanyak 22 orang.

c. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah
1	SMA/Sederajat	0
2	Diploma	0
3	Sarjana (S1)	32
4	Pasca Sarjana (S2)	0
Jumlah		32

Sumber : Sumber : Hasil Observasi 14 Agustus 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden pendidikannya Sarjana (S1) yakni sebanyak 32.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dipakai untuk pengujian hipotesis merupakan data yang valid atau tidak, untuk itu data yang sudah didapat harus diuji validitasnya terlebih dahulu. Dalam uji validitas ini, item pernyataan yang dianggap valid adalah r hitung $>$ r tabel.

Berikut ini hasil uji validitas variabel gaji dan upah (X_1) dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Gaji dan Upah (X_1)

No	Variabel X_1	Uji Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
1	Item 1	0,880	0,3388	Valid
2	Item 2	0,931	0,3388	Valid
3	Item 3	0,957	0,3388	Valid
4	Item 4	0,881	0,3388	Valid
5	Item 5	0,940	0,3388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Dari data di atas terdapat 5 item angket, setelah dihitung menggunakan SPSS diketahui semua item angket valid yang artinya semua pernyataan lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,3388, maka semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan dan Pendidikan (X₂)

No	Variabel X ₂	Uji Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
1	Item 1	0,834	0,3388	Valid
2	Item 2	0,779	0,3388	Valid
3	Item 3	0,892	0,3388	Valid
4	Item 4	0,738	0,3388	Valid
5	Item 5	0,806	0,3388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Dari data di atas terdapat 5 item angket, setelah dihitung menggunakan SPSS diketahui semua item angket valid yang artinya semua pernyataan lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,3388, maka semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X₃)

No	Variabel X ₃	Uji Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
1	Item 1	0,865	0,3388	Valid
2	Item 2	0,897	0,3388	Valid
3	Item 3	0,844	0,3388	Valid
4	Item 4	0,801	0,3388	Valid
5	Item 5	0,796	0,3388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Dari data di atas terdapat 5 item angket, setelah dihitung menggunakan SPSS diketahui semua item angket valid yang artinya semua pernyataan lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,3388, maka semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Berikut ini hasil uji validitas variabel kepuasan karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

No	Variabel Y	Uji Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
1	Item 1	0,902	0,3388	Valid
2	Item 2	0,926	0,3388	Valid
3	Item 3	0,847	0,3388	Valid
4	Item 4	0,889	0,3388	Valid
5	Item 5	0,882	0,3388	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Dari data di atas terdapat 5 item angket, setelah dihitung menggunakan SPSS diketahui semua item angket valid yang artinya semua pernyataan lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,3388, maka semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha pada output pengolahan data dengan program *SPSS 24*, berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk keempat variabel penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Reliability Variabel Gaji dan Upah (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	5

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner Gaji dan Upah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,952. Nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari r-tabel (0,3388) sehingga seluruh kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Reliability Variabel Pelatihan dan Pendidikan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	5

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner Pelatihan dan Pendidikan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,867. Nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari r-tabel (0,3388) sehingga seluruh kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Reliability Variabel Promosi Jabatan (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	5

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner Promosi Jabatan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,893. Nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari r-tabel (0,3388) sehingga seluruh kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Reliability Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,931	5

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

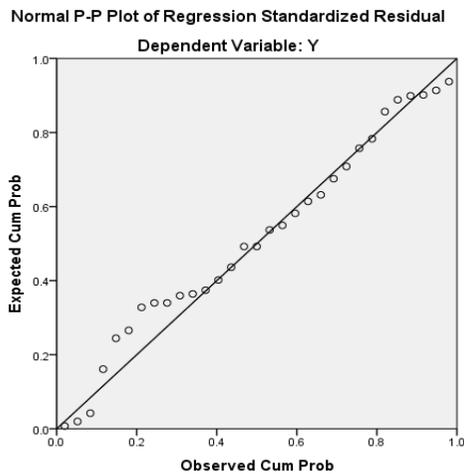
Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner Kepuasan Karyawan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,931. Nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari r-tabel (0,3388) sehingga seluruh kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data distribusi normal adalah Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan pengujian uji normalitas dengan menggunakan *SPSS 24*, maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa sebaran data pada penelitian memiliki penyebaran dan berdistribusi normal. Karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.76389449
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.060
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

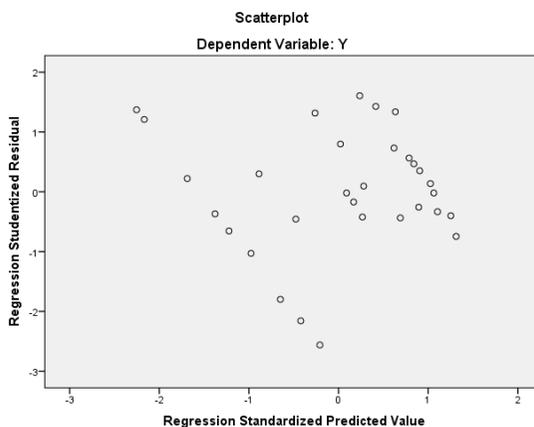
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig* memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kepuasan karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika varian dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika sebaliknya maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.² Berdasarkan pengujian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *SPSS 24*, maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada dalam grafik (scatterplot) model regresi yang digunakan dalam

²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 134

penelitian tidak menunjukkan adanya pola yang teratur, melainkan titik tersebut menyebar secara acak di atas dan di bawah, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.³ Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, dalam penelitian ini akan digunakan uji Durbin Watson. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24, maka hasil uji Durbin Watson dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,728	,706	2,414	2,108
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pelatihan dan Pendidikan, Gaji dan Upah					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

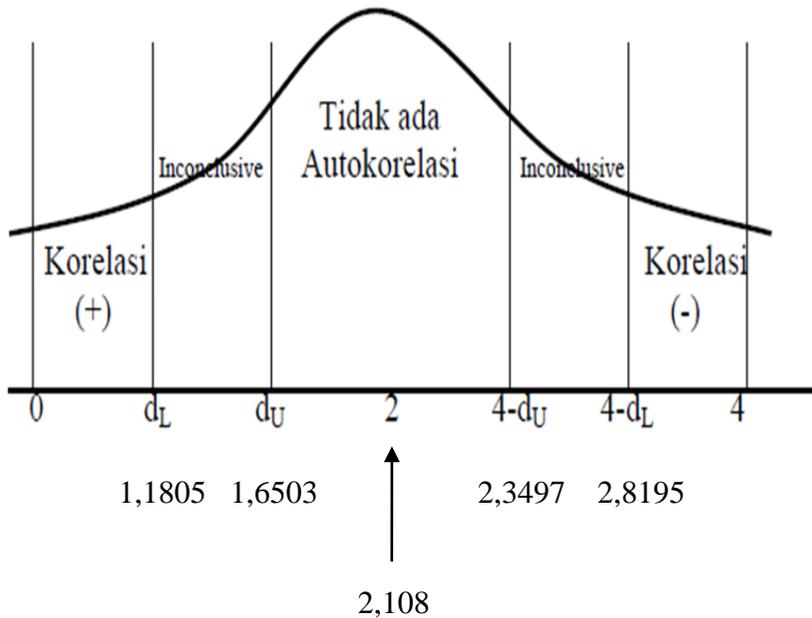
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai DW_{hitung} sebesar 2,108. Diperoleh nilai dalam tabel DW untuk “K=3” dan “N=32” adalah nilai dl (batas bawah) sebesar 1,1805 dan nilai du (batas atas) sebesar 1,6503. Berdasarkan pedoman uji statistik Durbin Watson, maka dapat dilihat bahwa nilai DW_{hitung} terletak diantara

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
23, 107

($d_U < d < 4 - d_U$), yaitu sebesar $1,6503 < 2,108 < 2,3497$. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Autokorelasi



Gambar 4.4. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan gambar 4.4, nilai Durbin-Watson lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ atau $d_U < d < 4 - d_U$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dengan keputusan terima H_0 yang menyatakan tidak ada autokorelasi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan pengujian uji multikolinearitas dengan SPSS didapatkan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,030	7,723			
	Gaji dan Upah	,181	,222	,173	,773	1,294
	Pelatihan dan Pendidikan	-,046	,245	-,035	,979	1,021
	Promosi Jabatan	-,013	,296	-,010	,782	1,279

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel gaji dan upah sebesar 1,294 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,773. Nilai VIF untuk variabel pelatihan dan pendidikan sebesar 1,021 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,979. Dan nilai VIF untuk variabel promosi jabatan sebesar 1,279 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,782.

Dengan demikian dapat disimpulkan model persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas dan data dapat digunakan untuk penelitian.

3. Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 24.

Tabel 4.15
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,030	7,723			
	Gaji dan Upah	,181	,222	,173	,773	1,294
	Pelatihan dan Pendidikan	-,046	,245	-,035	,979	1,021
	Promosi Jabatan	-,013	,296	-,010	,782	1,279

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Constant (nilai mutlak Y) apabila gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, dan promosi jabatan sama dengan nol, maka kepuasan karyawan sebesar 19,030.

- b. Koefisien regresi X_1 (Gaji dan Upah) sebesar 0,181 artinya apabila gaji dan upah naik sebesar satu satuan kali akan menyebabkan kenaikan kepuasan karyawan atau berpengaruh positif sebesar 0,181; bila variabel lain constant.
- c. Koefisien regresi X_2 (Pelatihan dan Pendidikan) sebesar -0,046 artinya apabila Pelatihan dan Pendidikan turun sebesar satu satuan kali akan menyebabkan penurunan kepuasan karyawan atau berpengaruh negatif sebesar -0,046; bila variabel lain constant.
- d. Koefisien regresi X_3 (Promosi Jabatan) sebesar -0,013 artinya apabila Promosi Jabatan turun sebesar satu satuan kali akan menyebabkan penurunan kepuasan karyawan atau berpengaruh negatif sebesar -0,013; bila variabel lain constant.

4. Analisis Hipotesis

a. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi Variabel Gaji dan Upah (X_1)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.727	.705	2.334	2.093
a. Predictors: (Constant), Gaji dan Upah					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 1

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.865 yang terletak pada Interval 0,80-1,000 yang berarti tingkat hubungan antara gaji dan upah dengan kepuasan karyawan adalah sangat kuat.

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan dan Pendidikan (X₂)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.652	.633	2.366	1.816
a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pendidikan					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 2

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.715 yang terletak pada Interval 0,60-0,799 yang berarti tingkat hubungan antara pelatihan dan pendidikan dengan kepuasan karyawan adalah kuat.

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi Variabel Promosi Jabatan (X₃)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.605	.598	2.360	1.840
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 3

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.671 yang terletak pada Interval 0,60-0,799 yang berarti

tingkat hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan karyawan adalah kuat.

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,728	,706	2,414	2,108
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pelatihan dan Pendidikan, Gaji dan Upah					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 4

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.869 yang terletak pada Interval 0,80-1,000 yang berarti tingkat hubungan antara gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dengan kepuasan karyawan adalah sangat kuat.

Tabel 4.20
Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,02 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y yang besarnya dinyatakan dalam persentase. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Variabel Gaji dan Upah (X_1)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.727	.705	2.334	2.093
a. Predictors: (Constant), Gaji dan Upah					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 1

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.727. Hal ini berarti variabel gaji dan upah dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 72.7%. Adapun sisanya 27.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan dan Pendidikan (X_2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.652	.633	2.366	1.816
a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pendidikan					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 2

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.652. Hal ini berarti variabel

pelatihan dan pendidikan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 65.2%. Adapun sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Variabel Promosi Jabatan (X_3)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.605	.598	2.360	1.840
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 3

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.605. Hal ini berarti variabel promosi jabatan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 60.5%. Adapun sisanya 39.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.728	.706	2,414	2,108
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pelatihan dan Pendidikan, Gaji dan Upah					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Model 4

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.728. Hal ini berarti variabel gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dapat dijelaskan

pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 72.8%. Adapun sisanya 27.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25
Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,777	3	1,592	13,273	,000 ^b
	Residual	163,223	28	5,829		
	Total	168,000	31			
a. Dependent Variable: kepuasan						
b. Predictors: (Constant), promosi, pelatihan, upah						

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 diterima, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 ditolak. Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,273 > 2,90$) maka H_{04} ditolak dan H_{a4} .

Dan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya secara simultan variabel gaji dan upah,

pelatihan dan pendidikan, dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

d. Uji Hipotesis (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya constant.

Tabel 4.26
Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19,030	7,723		2,464	,020		
	Gaji dan Upah	,181	,222	,173	3,818	,000	,773	1,294
	Pelatihan dan Pendidikan	-,046	,245	-,035	-2,187	,000	,979	1,021
	Promosi Jabatan	-,013	,296	-,010	-4,046	,000	,782	1,279

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24

Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_{01} ditolak, dan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_{a1} diterima. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel gaji dan upah lebih besar dari t_{tabel} ($3,818 > 1,70113$) maka H_{01} ditolak. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pendidikan lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,187 < -1,70113$) maka H_{02} ditolak. Dan nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan lebih kecil dari t_{tabel} ($-4,046 < -1,70113$) maka H_{03} ditolak.

Dan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel gaji dan upah lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{01} ditolak. Serta nilai signifikansi variabel pelatihan dan pendidikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{02} ditolak. Dan nilai signifikansi variabel promosi jabatan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaji dan upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang, serta secara parsial variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang dan secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil uji t nilai t_{hitung} variabel gaji dan upah lebih besar dari t_{tabel} ($3,818 > 1,70113$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Serta nilai signifikansi variabel gaji dan upah lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaji dan upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang. Dari nilai R Square yaitu sebesar 0.727. Hal ini berarti variabel gaji dan upah dapat

- dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 72.7%. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.865 yang terletak pada Interval 0,80-1,000 yang berarti tingkat hubungan antara gaji dan upah dengan kepuasan karyawan adalah sangat kuat.
2. Hasil uji t nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pendidikan lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,187 < -1,170113$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta nilai signifikansi variabel pelatihan dan pendidikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang. Dari nilai R Square yaitu sebesar 0.652. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pendidikan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 65.2%. diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.715 yang terletak pada Interval 0,60-0,799 yang berarti tingkat hubungan antara pelatihan dan pendidikan dengan kepuasan karyawan adalah kuat.
 3. Hasil uji t nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan lebih kecil dari t_{tabel} ($-4,046 < -1,170113$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai signifikansi variabel promosi jabatan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang. Dari nilai R Square yaitu sebesar 0.605. Hal ini berarti variabel promosi jabatan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 60.5%. diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.671 yang terletak

pada Interval 0,60-0,799 yang berarti tingkat hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan karyawan adalah kuat.

Serta nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.728. Hal ini berarti variabel gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 72.8%. Adapun sisanya 27.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien korelasi sebesar 0.869 yang terletak pada interval 0,80-1,000 yang berarti tingkat hubungan antara gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dengan kepuasan karyawan adalah sangat kuat.

Adapun hasil wawancara dengan karyawan mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:

Pertanyaan 1 : Apa arti pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan?

Jawaban : Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan ini. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu apabila karyawan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat.

Pertanyaan 2 : Adakah upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berhubungan dengan gaji, hubungan antar rekan sekerja, bonus atau tunjangan, dan lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang?

Jawaban : Perusahaan ini selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan menimbulkan kepuasan kerja selama bekerja diperusahaan, upaya yang saat ini sudah dilakukan perusahaan yaitu seperti memberikan tunjangan kesehatan, bonus akhir tahun pada karyawan, memberikan suasana kerja yang nyaman dengan menjaga kebersihan kantor dan memberikan suasana yang sejuk sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Pertanyaan 3 : Apakah anda sudah merasa puas bekerja diperusahaan ini? Apa yang membuat anda merasa puas bekerja diperusahaan tempat anda bekerja saat ini?

Jawaban : Sudah, karena perusahaan memberikan gaji yang layak kepada karyawan-karyawannya dan memberikan fasilitas-fasilitas di perusahaan yang membuat saya betah bekerja diperusahaan ini seperti suasana kantor yang nyaman, bersih, sejuk sehingga saya dapat bekerja dengan semangat dan tidak merasa bosan selama berada dikantor. Pimpinan yang baik dan ramah juga menjadi alasan saya untuk merasa puas bekerja diperusahaan ini karena pimpinan memperlakukan karyawannya dengan baik tanpa membedakan karyawan satu dengan yang lainnya dan beliau juga memberi kepercayaan penuh kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing sehingga tanpa perlu disuruh atau diingatkan secara berulang-ulang oleh pimpinan. Saya biasa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri, rekan kerja di perusahaan ini juga dapat saling membantu satu sama lain didalam pekerjaan dan teman kerja yang bekerja secara profesional.

Pertanyaan 4 : Apa upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya diperusahaan?

Jawaban : Sejauh ini perusahaan telah memberikan yang terbaik bagi karyawannya diantaranya dengan mengadakan kegiatan acara tahunan setiap akhir atau awal tahun dengan berwisata bersama seluruh karyawan dan atasan, pemberian bonus hari raya, memberikan tempat kerja yang nyaman, bersih dan aman bagi karyawannya dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman masing-masing karyawan.⁴

Dengan demikian karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang sudah puas bekerja di perusahaan, karena perusahaan memberikan fasilitas yang nyaman bagi mereka. Karena kepuasan karyawan itu sangat penting untuk mendukung kemajuan perusahaan. Kepuasan karyawan akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu apabila karyawan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat.

Hal tersebut diberikan karena sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan hal ini mempengaruhi kepada tingkat kepuasan karyawan dan akan menyebabkan kepada tingkat produktifitas kinerja bekerja mereka.

⁴Wawancara dengan Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Serang, tanggal 02 Agustus 2018 di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang.