

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

a. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Pada tanggal 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia di Istana Negara. Dengan ini dalam industri perbankan mencatat sejarah baru karena lahirnya BSI ini. BSI merupakan hasil merger antara tiga PT. bank, PT. BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Untuk komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT. BRI (Persero) Tbk 24,85%, PT. BNI (Persero) Tbk 17,25%. Otoritas Jasa Keuangan secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat nomor SR-3/PB.1/2021.

Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memungkinkan permodalan yang lebih baik. Didukung dengan sinergi yang berkomitmen melalui pemerintah dengan kementerian BUMN, Bank Syariah didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtikar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional serta diharapkan dapat berkontribusi dalam kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah

di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil'Alamiin*).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terdepan di tingkat global sangat terbuka. Dengan penduduk muslim di Indonesia tersebar di dunia akan membuka peluang yang luas serta dukungan iklim dari pemerintah juga kinerja yang tumbuh positif maka akan sangat memungkinkan untuk BSI dapat bersaing di tingkat global. Dalam hal ini BSI selain sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dan ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

b. Visi dan Misi

1. Visi

a. TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK

Dengan menciptakan bank syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

2. Misi

a. Memberikan akses solusi syariah keuangan syariah di Indonesia dengan melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500 lebih T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025

b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Dengan misi top 5 bank yang paling *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB lebih dari 2).

c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan

masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasik kinerja.

B. Produk BSI Indonesia

a. Tabungan

Tabungan merupakan hutang bank kepada masyarakat, dalam hal ini tabungan dikelompokkan ke dalam hutang jangka pendek dalam neraca bank. Tidak adanya batasan jangka waktu tabungan dan penarikan yang dapat dilakukan sewaktu-waktu menyebabkan tabungan harus dikelompokkan ke dalam hutang jangka pendek.

1. BSI Tabungan Easy Mudharabah, tabungan ini berakad Mudharabah Mutaqah yaitu: Nasabah sebagai pemilik dana memberikan keleluasaan kepada Bank sebagai pengelola dana untuk mempergunakan dana tersebut dalam usaha sesuai syariah dengan sistem bagi hasil.
2. BSI Tabungan Easy Wadiah, tabungan ini berakad Wadiah yad Dhamanah, menggunakan skema titipan tanpa bagi hasil.
3. BSI Tabungan Bisnis, merupakan tabungan dengan akad Mudharabah Muthlaqah dalam mata uang rupiah yang dapat memudahkan transaksi segmen wiraswasta dengan limit transaksi harian yang lebih besar dan fitur fee biaya RTGS, transfer SKN& setoran kliring masuk melalui teller dan net banking (BSI Tabungan Bisnis – Produk dan Layanan).
4. BSI Tabungan Valas, tabungan ini dalam mata uang dollar yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan bank.

5. BSI Tabungan Haji Indonesia, tabungan perencanaan haji dan umroh yang berlaku untuk seluruh usia berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad Wadiah Yah Dhammanah atau Mudharabah.
6. BSI Tabungan Haji Muda Indonesia, tabungan perencanaan haji dan umroh yang berlaku untuk seluruh usia berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad Wadiah Yad Dhamanah.
7. BSI Tabungan Pendidikan, tabungan ini adalah jenis tabungan berjangka untuk keperluan dana pendidikan dengan jumlah setoran bulan tetap dan dilengkapi perlindungan asuransi. Akad yang digunakan adalah mudharabah mutlaqah dengan skema bagi hasil.

b. Giro

Giro atau demand deposit adalah simpanan pihak ketiga kepada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan mempergunakan cek, surat perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindah bukuan.

1. BSI Giro Rupiah & Valas, sarana penyimpanan dana untuk kemudahan bertransaksi berakad wadiah yad dhamanah dan mudharabah mutlaqah.
2. BSI Giro Mudharabah Khusus, akad yang digunakan adalah mudharabah mutlaqah. Nisbah yang akan didapatkan oleh nasabah adalah pemberian nisbah/bonus khusus bersifat selektif sesuai dengan persetujuan Direktur Sales & Distribution (Direktur Bidang yang membidangi Funding sesuai segmentasi dan Direktur Finance & Strategi dengan mempertimbangkan CPA dan CoF Eksisting Bank.

c. Deposito

Deposito merupakan dana investasi yang ditempatkan oleh nasabah yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu, sesuai dengan akad perjanjian yang dilakukan antara bank dan nasabah investor.

1. Deposito Non ARO (Non Automatic Roll Over) adalah deposito yang langsung dikreditkan atau dicairkan pokok dan bagi hasilnya saat jatuh tempo ke rekening sumber dana deposan yang disetting pada sistem di awal akad dan jangka waktu yang disepakati.
2. Deposito ARO (Automatic Roll Over) adalah deposito yang dapat diperpanjang sesuai jangka waktu kesepakatan di awal pembukaan deposito dengan nisbah yang berlaku saat perpanjangan dilakukan.

Ketentuan BSI Deposito:

- a. Harus memiliki tabungan/giro sebagai rekening sumber dana, pencairan bagi hasil dan pencairan BSI deposito.
- b. Sumber dana berasal dari CIF yang sama
- c. BSI deposito harus single currency dengan rekening sumber dana.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperlukan untuk mempermudah mengidentifikasi responden sehingga gambaran yang diantaranya sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

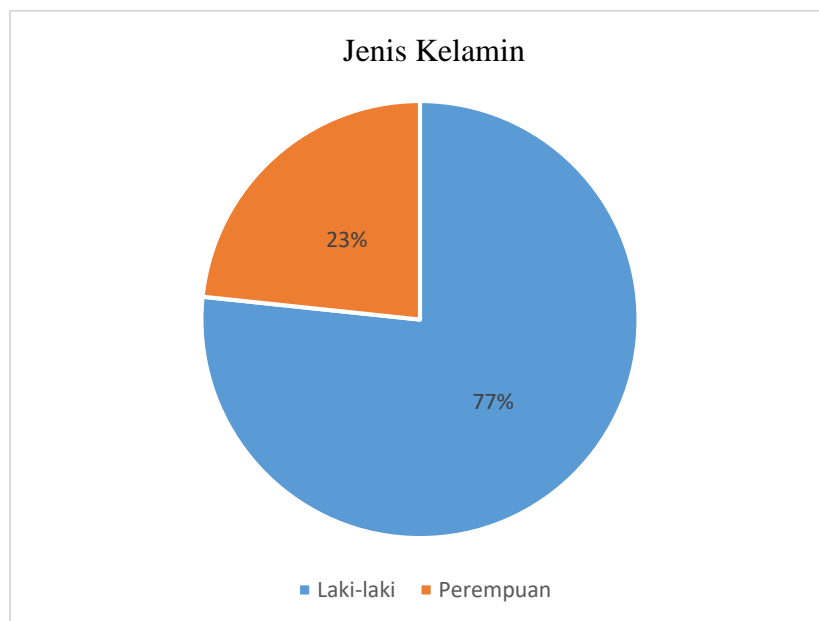
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	77%
Perempuan	7	23%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Dari data hasil penelitian, diketahui bahwa jenis kelamin pada responden pada karyawan mayoritas laki-laki dengan jumlah 23 atau persentase sebesar 77% dibandingkan dengan jumlah perempuan sebesar 7 orang atau 23%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

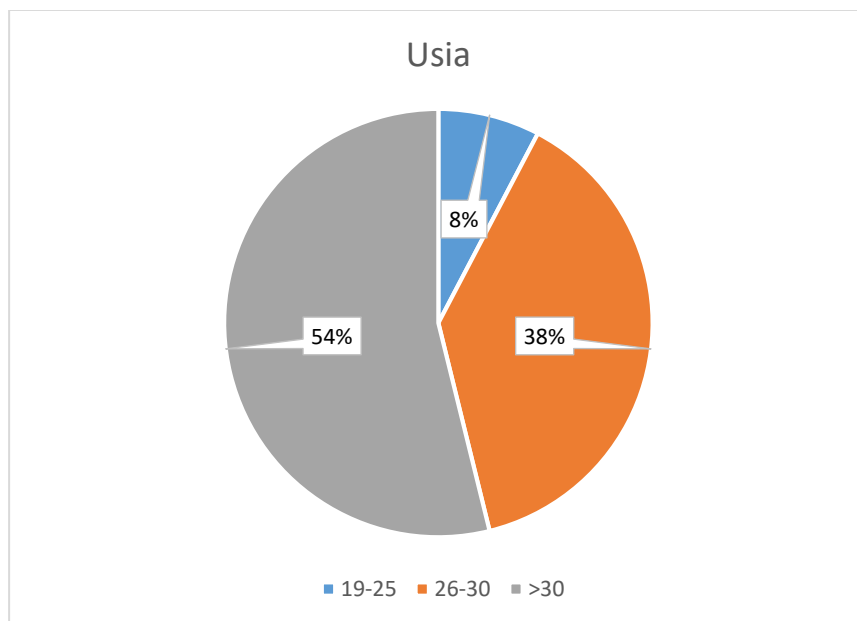
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan	Jumlah	Persentase
19-25 Tahun	6	8%
26-30 Tahun	10	38%
>30 Tahun	14	54%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Dari data hasil penelitian, diketahui bahwa usia pada responden pada karyawan mayoritas pada usia 26-30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 38%, dan usia >30 tahun berjumlah 14 orang dengan

persentase 54% dibandingkan dengan 19-25 tahun berjumlah 6 orang atau persentasi 8%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

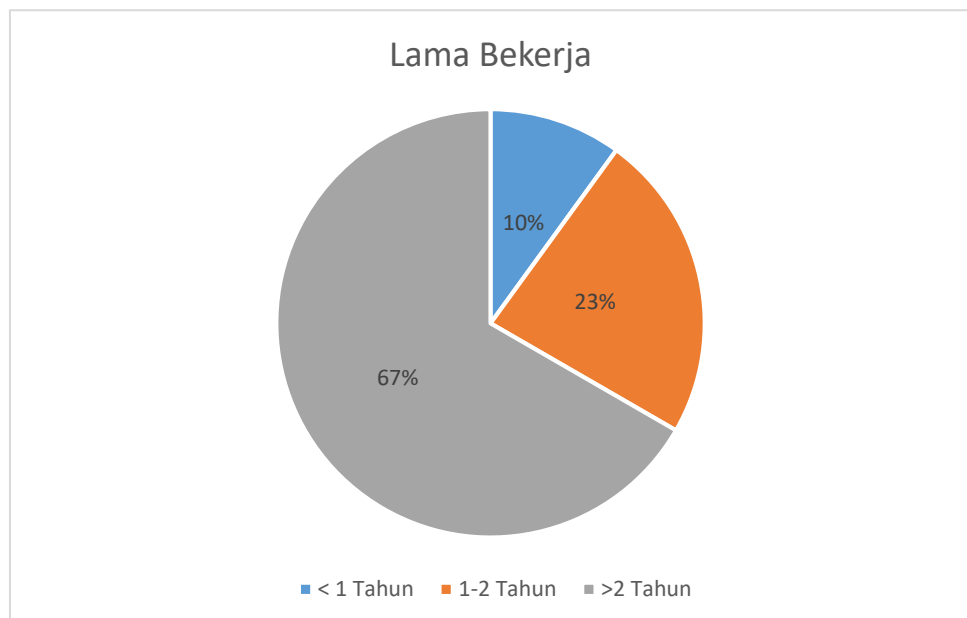
Karakteristik bresponden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karyawan	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	3	10%
1-2 Tahun	7	23%
>2 Tahun	20	67%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, tahun 2022

Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Dari data hasil penelitian, menunjukkan bahwa responden mayoritas bekerja selama lebih dari 2 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 67% dibandingkan dengan responden yang lama bekerja 1-2 tahun dan kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang dan 3 orang dengan persentase 22% dan 9%.

4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

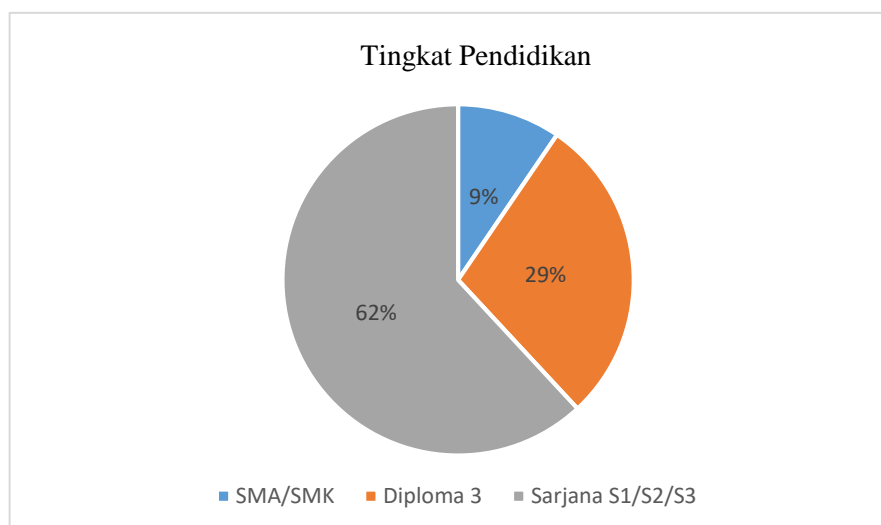
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karyawan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	2 Orang	9%
Diploma 3	6 Orang	29%
Sarjana S1/S2/S3	22 Orang	62%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Dari hasil data penelitian, menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan mayoritas Sarjana berjumlah 22 orang atau persentase 62%, dibandingkan dengan Diploma 3 dan SMA/SMK masing-masing berjumlah 8 orang dan 2 orang dengan persentase 29% dan 9%.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana pengukuran tingkat suatu instrumen kuesioner sah atau validnya. Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat mengukur variabel yang sudah ditetapkan.

Dalam hal ini instrumen penelitian (angket/kuesioner) yang akan diuji validitasnya. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan membandingkan r tabel dengan nilai r hitung dan membandingkan nilai Sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05 sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dengan menggunakan level signifikansi 5% dan jika nilai Sig.(2-tailed) $<$ 0,05 maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dengan menggunakan signifikansi 5% dan jika nilai Sig.(2-tailed) $>$ 0,05 maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,654	0,361	Valid
	X1.2	0,687	0,361	Valid
	X1.3	0,770	0,361	Valid
	X1.4	0,647	0,361	Valid
	X1.5	0,531	0,361	Valid
	X1.6	0,423	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,610	0,361	Valid
	X2.2	0,576	0,361	Valid
	X2.3	0,614	0,361	Valid
	X2.4	0,755	0,361	Valid
	X2.5	0,805	0,361	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1.1	0,743	0,361	Valid
	Y1.2	0,771	0,361	Valid
	Y1.3	0,744	0,361	Valid
	Y1.4	0,631	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel gaya kepemimpinan (X1) dan

kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) setelah dilakukan uji validitas dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dengan menggunakan level signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran terhadap suatu instrumen yaitu kuesioner tetap konsisten setelah dilakukan berulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Artinya jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik.

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden konsisten dan kriteria pengambilan keputusan uji reliabel adalah, dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $>$ 0,60, dan dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $<$ 0.60,

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,658	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,698	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,690	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dinyatakan reliabel karena *Croanbach Alpha* > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel bebas maupun terikat mempunyai atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Non Parametic Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik adalah data harus memiliki distribusi normal (Hariyadi Sarjono & Winda Julianita, 2011).

Kriteria dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

1. Angka signifikansi uji *Kolmogrov-smirnov* Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji *Kolmogrov-smirnov* Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample-Kolmogrov Smirnov-Test	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel One-Sample-Kolmogrov Smirnov-Test di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200^{c,d} lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi dengan normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah ditemukan ketidaksamaan varian dan residual dalam suatu pengamatan dalam model regresi. Dalam suatu model regresi mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linier yang sempurna dalam semua independen variabel. Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	- 478,346	5.209155	0,364	-0.0922228	0,9280034	0,976	1,024
X1	437	155	0,462	2.823	0,009	0,976	1,024
X2							

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), memiliki tolerance

0,976 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,024 < 10,00, dan variabel Kompensasi (X2) memiliki toelrance 0,976 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,024 < 10,00, dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini karena hasil pengujian memenuhi kriteria pengambilan keputusan.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan dan pengamatan yang lain. Dalam hal ini dilakukan pengujian dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Yang dimaksud residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang telah diprediksi dan nilai mutlak pada absolut nilainya semua akan positif. Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data yang menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,426
Kompensasi (X2)	0,450

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, diketahui bahwa variabel X1 adalah $0,426 > 0,05$ dan variabel X2 adalah $0,450 > 0,05$. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel data dari penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas, karena nilai Sig. $> 0,05$.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah analisis regresi untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) terhadap satu variabel terikat (Y) dengan tetap menunjukkan hubungan diagram linear. Dalam penelitian ini variabel dengan gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi kerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Variabel Bebas	B	Beta	Sig
Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan	0,346	0,364	0,034
	Kompensasi	0,437	0,462	0,009
Constant	0,478			
R	0,542 ^a			
R Square	0,294			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (motivasi kerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independen (gaya kepemimpinan, dan kompensasi)

e = *error*

Didapatkan persamaan:

$$Y = 0,478 + 0,364 X_1 + 0,462 X_2$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,478 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah 0,478.
- b. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,364 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai, maka nilai Gaya Kepemimpinan bertambah sebesar 0,364. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y positif.
- c. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai, maka nilai Kompensasi bertambah sebesar 0,462. Koefisien regresi tersebut bernilai ke arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y positif.
- d. Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.10 *Coefficients* pada variabel X₁ diperoleh sig sebesar 0,034, dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05

(0.034 < 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).

- e. Pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,009 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).

5. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui dugaan sementara apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujian yang digunakan dalam memutuskan hipotesis yakni apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen dinyatakan mempunyai pengaruh antar variabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh.

Tabel 4.11 Hasil Regresi Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Gaya Kepemimpinan(X1)	2,228	2,042	0,034
Kompensasi (X2)	2,823	2,042	0,009

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Dengan rumus T_{tabel} untuk hipotesis dua arah sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

$$= t (0,025 : 30-2-1)$$

$$= t (0,025 : 27)$$

$$= 2,042$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) $t_{hitung} (2,228) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikansi $0,034 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan., dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel Kompensasi (X2) $t_{hitung} (2,823) < t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,542 ^a	0,294	0,242	2.12441

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 sebesar 0,294 atau sebesar 29,4%. Angka tersebut mengandung makna bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi (X) menjelaskan variabel motivasi kerja karyawan sampai 29,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan persentase sebesar 29,4%. Sedangkan sisanya yaitu 70,6% (100% - 29,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar daripada variabel yang diteliti.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial dan simultan pada gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan diketahui t_{hitung} 2,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,228 < 2,042$) dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada α ($0,034 > 0,05$).

Sejalan dengan hasil penelitian ini telah sesuai teori dan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam (Charisma Ayu Pramuditha, 2019 hlm, 593) bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki konteks yang sama yaitu kerja dan interaksi antar manusia, kepemimpinan dan motivasi dalam arti mengikat suatu kelompok untuk menciptakan suatu tujuan yang dicapai dengan memberikan motivasi agar tujuan tersebut berhasil. Sedangkan menurut (Subeki Ridhotullah & Mohammad Jauhar, 2015) dengan gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan situasi lingkungan yang dihadapi akan memengaruhi motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Selanjutnya dari hasil penelitian oleh (Dzikrillah Rizqi Amalia et al., 2016 hlm, 7) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak nyata, dalam hal ini dapat disimpulkan baik atau tidaknya pelaksanaan kepemimpinan transformasional, para karyawan akan tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial pada kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan diketahui t_{hitung} 2.823 dengan nilai signifikansi α sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak.

Penelitian ini didukung oleh (Siska Putri Atika & Arif Partono Prasetio, 2017 hlm, 12) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Jika penerapan sistem kompensasi pada perusahaan semakin baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Sejalan dengan hasil penelitian (Albela Mayarani & Ari Pardhanawati, 2018, hlm, 5) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja setelah dilakukan analisis statistik menghasilkan lebih dari 50% motivasi kerja karyawan didapatkan dari pemberian kompensasi sehingga jika kompensasi bertambah naik maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori dari (Adari Tulasee Naidu & Satyanarayana, 2018) yaitu pada sebagian besar karyawan menanggapi akan kenaikan gaji dan tunjangan dengan sikap yang positif dan bekerja lebih produktif.