

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

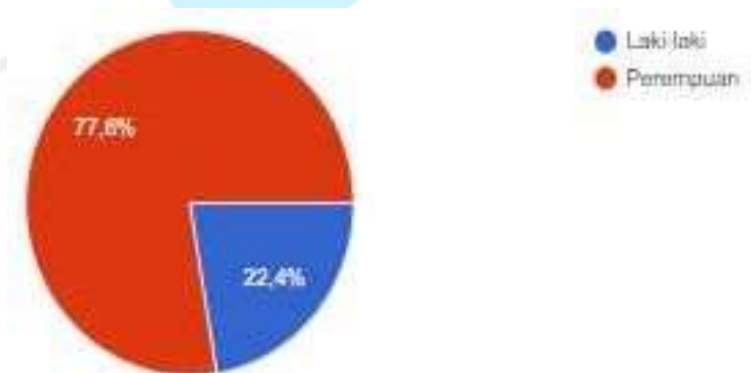
Pada bab ini akan membahas hasil penelitian yang dianalisis, data yang terkumpul kemudian diolah dengan aplikasi program komputer, atau biasa disebut dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang sedang melakukan pekerjaan atau bekerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Area Jakarta Thamrin, dengan jumlah yang diambil sesuai sampel berdasarkan rumus *slovin* sebanyak 134 responden dari total karyawan sebanyak 202 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui sarana *Google Forms* untuk mengumpulkan informasi dari responden secara efisien dan efektif tentang hasil penyebaran kuesioner yang dikumpulkan sesuai skala *likert*. Distribusi data penelitian diisi dengan lengkap.

4.1.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik responden diambil dari hasil pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut::



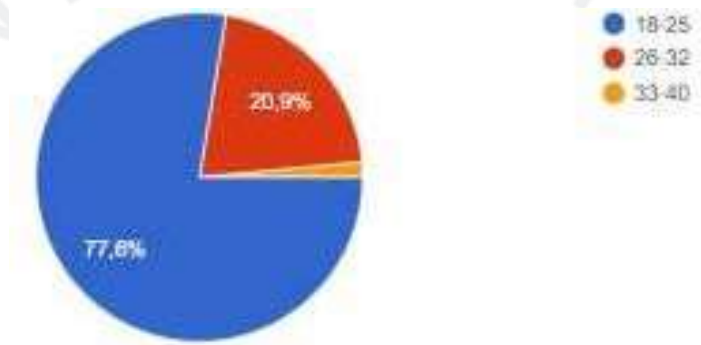
Gambar 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa total karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin adalah laki-laki sebanyak 30 responden atau 22,4%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 104 responden dengan persentase 77,6%.

4.1.1.2 Karakteristik Usia

Karakteristik responden diambil dari hasil pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Berikut data yang disimpulkan dari umur pada gambar 4.2 sebagai berikut:



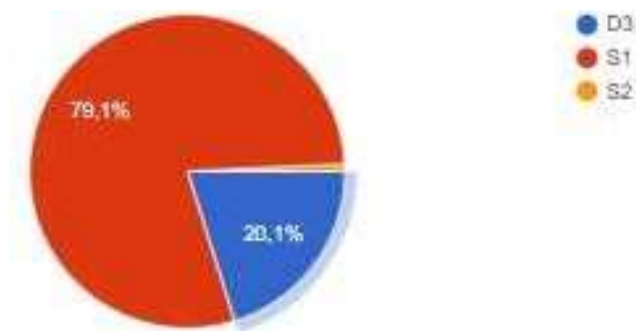
Gambar 4.2 Karakteristik Usia

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa kelompok umur 18-25 tahun yang berpartisipasi adalah 104 orang dengan persentase 77,6%, kelompok umur 26-32 tahun adalah 28 tahun dan 33-40 tahun sebanyak 20,9%. Maksimum 2 orang menilai 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia 18-25 mendominasi dengan 77,6% karyawan bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin.

4.1.1.3 Karakteristik Pendidikan

Karakteristik responden diambil dari hasil pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Menurut pendidikan terakhir pada gambar 4.3, hasil diperoleh sebagai berikut:



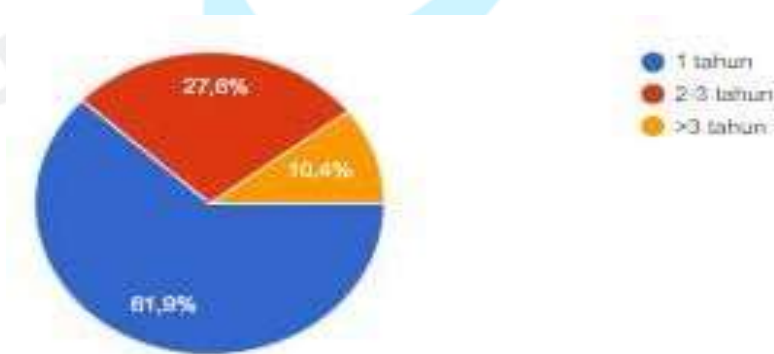
Gambar 4.3 Karakteristik Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa jumlah peserta yang berpendidikan terakhir setingkat D3 adalah 27,1% dengan 20,1%, sedangkan jumlah peserta yang berpendidikan terakhir setingkat S1 adalah 79,1% dengan 106 orang. Hingga 1 orang memiliki pendidikan di akhir tingkat S2, terhitung 0,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin sebesar 79,1% didominasi oleh karyawan yang telah mengenyam pendidikan tinggi S1.

4.1.1.4 Karakteristik Lama Bekerja

Karakteristik responden diambil dari hasil pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Tergantung pada lamanya waktu di perusahaan yang ditunjukkan pada gambar 4.4, hasilnya adalah sebagai berikut::



Gambar 4.4 Karakteristik Lama Bekerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4.4 persentase orang yang telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun atau lebih sebanyak 83 orang terhitung 61,9% dan jumlah orang yang telah bekerja

di perusahaan selama 2-3 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 27,6% dan 14 orang yang telah bekerja di perusahaan lebih dari 3 tahun sebesar 10,4%. Hal ini menunjukkan karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin mendominasi waktu bekerja di perusahaan dalam waktu 1 tahun dengan persentase sebesar 61,9%.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah statistik yang digunakan untuk menelaah data yang telah didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan meringkas dan menyajikan data yang sebenarnya diperoleh dan tidak dimaksudkan untuk membuat penyimpulan. Hasil penyebaran kuesioner tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai angka yang meliputi *mean* (rata-rata), *minimum* (nilai minimal), *maximum* (nilai maksimal), dan *standar deviation* (standar deviasi). Tanggapan responden disajikan dalam bentuk angka dengan nilai dari 1 sampai dengan 4, masing-masing angka merupakan ungkapan survei terhadap variabel gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Situasional

Tabel 4.1 Deskriptif Gaya Kepemimpinan Situasional

Jumlah Jawaban Responden								
Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				Mean	Std.Dev	Min	Max
	STS	TS	S	SS				
GKS1	0	29	93	12	2.45	1,094	1	4
GKS2	0	22	76	36	2.66	,842	1	4
GKS3	0	36	52	46	2.58	,952	1	4
GKS4	1	18	71	45	2.42	,991	1	4
GKS5	0	13	88	33	2.48	,907	1	4
GKS6	2	25	25	84	2.50	,948	1	4
GKS7	0	12	63	59	2.51	,956	1	4
GKS8	0	13	66	55	2.60	,951	1	4

Sumber: Hasil Pengolah Data, 2022

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa rata-rata maksimal adalah 2,66 yang mencakup pernyataan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan situasional. Pada umumnya responden memberikan jawaban yang berbeda-beda terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner, terbukti dengan rata-ratanya adalah 2 dan standar deviasinya jauh dari 0.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4.2 Deskriptif Lingkungan Kerja

Jumlah Jawaban Responden								
Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				Mean	Std.Dev	Min	Max
	STS	TS	S	SS				
LK1	0	77	29	6	2.45	,889	1	4
LK2	10	65	32	27	2.51	,915	1	4
LK3	22	35	96	3	2.57	,938	1	4
LK4	6	55	33	40	2.51	,932	1	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa rata-rata maksimal adalah 2,57 termasuk pernyataan yang sesuai untuk lingkungan kerja. Pada umumnya responden memberikan jawaban yang berbeda-beda terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner, terbukti dengan rata-ratanya adalah 2 dan standar deviasinya jauh dari 0.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Kinerja Karyawan

Jumlah Jawaban Responden								
Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				Mean	Std.Dev	Min	Max
	STS	TS	S	SS				
KK1	0	10	99	25	2.60	,935	1	4
KK2	0	22	92	20	2.62	,848	1	4
KK3	0	13	98	23	2.48	,940	1	4
KK4	0	18	67	49	2.54	,898	1	4

KK5	1	24	88	21	2.59	,959	1	4
KK6	0	20	97	17	2.76	,935	1	4
KK7	2	15	66	51	2.59	,886	1	4
KK8	0	17	83	34	2.40	,942	1	4
KK9	0	22	97	15	2.58	,920	1	4
KK10	3	24	88	19	2.73	,877	1	4
KK11	0	20	93	21	2.60	,966	1	4
KK12	0	18	94	22	2.58	,968	1	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata maksimal adalah 2,57 yang mencakup pernyataan yang setuju dengan kinerja karyawan. Respon rata-rata adalah 2, dan standar deviasinya jauh dari nol, menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon yang berbeda terhadap pertanyaan kuesioner.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menguji keabsahan data dari 134 partisipan yang disebar menggunakan kuesioner dan tabel referensi saat produk digunakan. Instrumen penelitian dikatakan valid jika memiliki r angka $> r$ tabel (dengan taraf signifikansi 5%) dan nilai r panel ($df = n-2 = 132$). Jika sesuai dengan nilai r table dan $df=132$, maka nilainya adalah 0,1697. Berdasarkan hasil pengecekan keabsahan dengan menggunakan software SPSS 23 menunjukkan bahwa setiap konten valid dan tidak perlu dilakukan pengecekan.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner digunakan untuk mengetahui hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan situasional. Berikut hasil uji validitas data terhadap 134 responden dengan 8 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Situasional

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (R hitung)	R Tabel	Keterangan
GKS1X1	0.927	0.1697	Valid
GKS2X1	0.899	0.1697	Valid
GKS3X1	0.901	0.1697	Valid

GKS4X1	0.831	0.1697	Valid
GKS5X1	0.841	0.1697	Valid
GKS6X1	0.883	0.1697	Valid
GKS7X1	0.899	0.1697	Valid
GKS8X1	0.885	0.1697	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Tabel 4.4 ini menghitung nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% hasil validasi gaya kepemimpinan situasional (X1). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua item penjelas yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan situasional adalah valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas data terhadap 134 responden dengan 4 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (R hitung)	R Tabel	Keterangan
LKX1	0.857	0.1697	Valid
LKX2	0.919	0.1697	Valid
LKX3	0.914	0.1697	Valid
LKX4	0.895	0.1697	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Tabel 4.5 ini menghitung nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% hasil validasi lingkungan kerja (X2). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua item penjelas yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah valid.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner digunakan untuk mengetahui hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan situasional. Berikut adalah hasil uji validitas data terhadap 134 responden dengan 12 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (R hitung)	R Tabel	Keterangan
KK1	0.883	0.1697	Valid

KK2	0.897	0.1697	Valid
KK3	0.872	0.1697	Valid
KK4	0.882	0.1697	Valid
KK5	0.848	0.1697	Valid
KK6	0.915	0.1697	Valid
KK7	0.898	0.1697	Valid
KK8	0.800	0.1697	Valid
KK9	0.902	0.1697	Valid
KK10	0.891	0.1697	Valid
KK11	0.908	0.1697	Valid
KK12	0.893	0.1697	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Tabel 4.6 ini menghitung nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% hasil validasi kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua item penjelas yang berkaitan dengan kinerja kerja adalah valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Reliabilitas diukur pada skala 0-1 dengan menggunakan metode ini. Artinya, perangkat tersebut andal dan dapat digunakan, sehingga tidak perlu memeriksa ulang. Hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Situasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	8

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Reliabilitas diukur pada skala 0-1 dengan menggunakan metode ini. Artinya, perangkat tersebut andal dan dapat digunakan, sehingga tidak perlu memeriksa ulang. Hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS adalah

sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	4

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Reliabilitas diukur pada skala 0-1 dengan menggunakan metode ini. Artinya, perangkat tersebut andal dan dapat digunakan, sehingga tidak perlu memeriksa ulang. Hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	12

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas memeriksa keteraturan distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebagai model regresi.

Tabel 4.10 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.41366914
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.062
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.067
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki 3 pendekatan, yakni *Asymptotic Only*, *Monte Carlo*, dan yang terakhir *Exact*. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan *Exact* dengan Sig. >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas untuk menentukan korelasi antara banyak variabel independen. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Pengecekan multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (Variable Inflation Factor) dan Toleransi. Suatu kesimpulan bahwa multikolinearitas tidak tercapai jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

**Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Gaya Kepemimpinan Situasional	.144	6.925	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	.144	6.925	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas seperti gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,114 lebih besar dari 0,10. Untuk nilai VIF antara gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja nilai keduanya adalah 6,925 dan keduanya kurang dari 10,00.

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas, memungkinkan pemanfaatan data untuk penelitian tahap selanjutnya.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variansi residual antara kedua pengamatan berbeda. Varians seharusnya tidak berubah dalam model regresi yang layak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji *Parktest* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tanda varians pada model regresi. Prinsip kerja dari pengujian ini meliputi regresi dari variabel independen yang tersedia. Hal ini ditunjukkan dengan jelas oleh nilai $.Sig > 0,05$.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Data *Glejser*

Model	Unstand Coef ardized ficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.671	.684		2.442	.016
Gaya Kepemimpinan Situasional	-.159	.082	-.435	- 1.937	.055
Lingkungan Kerja	.198	.169	.264	1.175	.242

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Dilihat gambar 4.12, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas adalah 0,055 untuk gaya kepemimpinan situasional dan 0,242 untuk lingkungan kerja. Menurut temuan ini, tidak ada heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan yang dievaluasi diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jelas dari temuan pengolahan data bahwa koefisien regresi memiliki nilai yang tinggi.

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.997	.966		3.104	.002
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.828	.116	.572	7.123	.000
	Lingkungan Kerja	1.132	.238	.382	4.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Tabel 4.13 dengan model regresi, diperoleh persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi hasil kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2.997 + 0.828X_1 + 1.132 X_2 + e$$

1) Koefisien Konstanta (b_0)

Nilai tetapnya adalah 2,997, artinya jika tidak ada perubahan variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan situasional dan variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 2,997.

2) Koefisien Gaya Kepemimpinan Situasional (b_1)

Variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,828 artinya ketika variabel gaya kepemimpinan situasional meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,828 dengan asumsi variabel lain konstan. Mengingat efek menguntungkan ini, maka gaya kepemimpinan situasional meningkatkan kinerja karyawan, yang meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika variabel gaya kepemimpinan situasional berkurang, kinerja karyawan juga akan menurun.

3) Koefisien Lingkungan Kerja (b_2)

Koefisien regresi sebesar 1,132 dari variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kata lain meningkatkan kinerja sebesar 1,132 untuk setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, dengan syarat semua faktor lainnya tetap konstan. Dampak yang menguntungkan ini menyiratkan bahwa ada hubungan satu arah antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika variabel lingkungan kerja naik. Turunnya variabel lingkungan kerja juga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.876	3.44067

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai R menunjukkan derajat korelasi antar variabel (0,937) atau 93% sedangkan koefisien determinasi atau adjusted R-

squared (R²) memberikan hasil (0,876) atau 87%. Kinerja karyawan (Y) diyakini dipengaruhi 87% oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (X1), dan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model pengaruh simultan terhadap variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan uji F untuk masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji pentingnya gaya kepemimpinan menurut situasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 4.15 Uji F antar Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11140.445	2	5570.223	470.528	.000 ^b
	Residual	1550.809	131	11.838		
	Total	12691.254	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan $470,528 >$ untuk nilai F hitung. Nilai F tabel adalah 3,06. Hasil di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. H₀ Ditolak
- b. H_a Diterima

Artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) dengan variabel lingkungan kerja (X2).

4.1.7.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan

situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin dengan menggunakan uji statistik uji t (T-test). Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis parsial ditunjukkan pada tabel 4.16 di bawah ini.:

Tabel 4.16 Uji t pada Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
GKS=>KK	7,123	1,978	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan nilai t_{hitung} adalah 7,123 dan dikenal dengan Sig dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,123 > t_{tabel} 1,978$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin, dan dapat disimpulkan di sini bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan situasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17 Uji T pada Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
LK=>KK	4,751	1,978	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan nilai t_{hitung} adalah 4,751 dan dikenal dengan Sig dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,751 > t_{tabel} 1,978$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin, dan dapat disimpulkan di sini bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin. Hasil survei gaya kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa poin persetujuan karyawan yang paling tinggi ada pada indikator kualitas, indeks ini menunjukkan bahwa pimpinan dapat memberikan perintah kerja yang jelas, maka keputusan H_1 akan berhasil diterima sehingga hipotesis dinyatakan valid. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang ditentukan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laurent & Wijono (2018); Hellen, et.al (2018) dengan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis kedua yang dilakukan pada Tabel 4.17, lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia Kantor Area Thamrin Jakarta memberikan pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai secara sebagian dan sekaligus. Ditemukan pada hasil survei lingkungan kerja bahwa nilai tertinggi yang disepakati karyawan pada indikator hubungan kerja dengan karyawan adalah pernyataan “Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik antar karyawan”, maka keputusan H_2 diterima. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang ditentukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang digunakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jakarta Thamrin dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nure & Ramlawati (2020);Destiantari (2019); Siagian & Khair (2018) dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



