BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT Bank Syariah Mandiri

Ketika terjadi krisis tahun 1998 banyak bank yang dilakukan penutupan atau penggabungan (merger). Pada taggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan merger pada empat bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Exim, Bank Bumi Daya, dan Bapindo menjadi satu bank yang diberi nama PT Bank Mandiri (Persero). Penggabungan ini memberikan PT Bank Mandiri (Persero) memiliki PT Bank Susila Banti (BSB). BSBS ini lah yang menjadi cikal bakal terbentuknya Bank Syariah Mandiri. Sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan peluangbank umum untuk melayani transaksi syariah, PT Bank Mandiri (Persero) membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah yang bertujuan untuk mengembangakan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri. Pada tanggal 8 September 1999 dengan Akta Notaris No 23, kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri. Penrubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah ini dikukuhkan ileh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Guberbur BI No.1/24/KEP.BI/1999 pada tanggal 25 Oktober 1999. Lalu, perubahan menjadi PT Bank Syariah Mandiri di setujui oleh BI

dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Deuti Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999. Selanjutnya, PT Bank Syariah MAndiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 November 1999 atau 25 Rajab 1420 H. Dari terbentuk hingga saat ini, Bank Syariah Mandiri telah memiliki kurang lebih 328 Kantor yang tersebar 24 provinsi di Indonesia. Dengan kurang lebih 118 jaringan ATM Syariah Mandiri dan ditunjang 3.746 unit ATM Mandiri serta 14.758 unit ATM Bersama, 10.647 ATM Prima yang tersebar di seluruh Indonesia serta 6.505 jaringan MEPS di Malaysia, Bank Syariah Mandiri memberikan kemudahan kepada nasabahnya untuk bertransaksi.

Pada tahun 2009 terjadi perubahan sedikit logo pada Bnak Syariah Mandiri, hal ini mencerminkan transformasi semangat dan kesiapan untuk meraih masa depan yang lebih baik gemilang. Adapaun perubahan ini menjadikan logo tersebut lebih memiliki makna yang dalam. Dari penggunaan warna logo menggunakan warna positif-negatif. Positif digunakan pada warna belakang yang terang dan cerah, sedangkan Negatif pada warna latar belakang yang redup atau cerah. Adapun arti atau makna yang terdapat pada logo BSM diantaranya:

a. Penggunaan huruf kecil memiliki pengertian BSM merupakan bank yang ramah, rendah hati, dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersikap membumi.

b. Lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang berwarna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang dicita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM.

c. Posisi lambang logo diatas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

Bank Syariah memiliki Visi dan Misi, yaitu :

Visi Bank Syariah Mandiri yaitu Terdepan dan Modern. Bank Syariah Terdepan artinya menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate. Sedangkan Bank Syariah Modern artinya menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.[75]

Sedangkan Misi Bank Syariah Mandiri yaitu:

a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas 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.

---

[75] Profil Bank Syariah Mandiri, http://www.bankmandiri.co.id,diakses pada tanggal 1 Februari 2018

e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Beberapa ragam produk yang ditawarkan oleh BSM diantaranya:

a. Tabungan meliputi: Tabungan BSM, BSM Tabungan Simpatik, BSM TabunganKu, BSM Tabungan Rencana, BSM tabungan Investa Cendikia, BSM Tabungan Kurban, BSM Tabungan Pensiun, BSM Tabungan Dollar, BSM Tabungan Mabrur.

b. Pembiayaan meliputi: Pembiayaan Gria BSM, Gadai Emas BSM, Mudharabah BSM, Musyarakah BSM, Murabahah BSM, Pembiayaan Usaha Mikro Tunas.

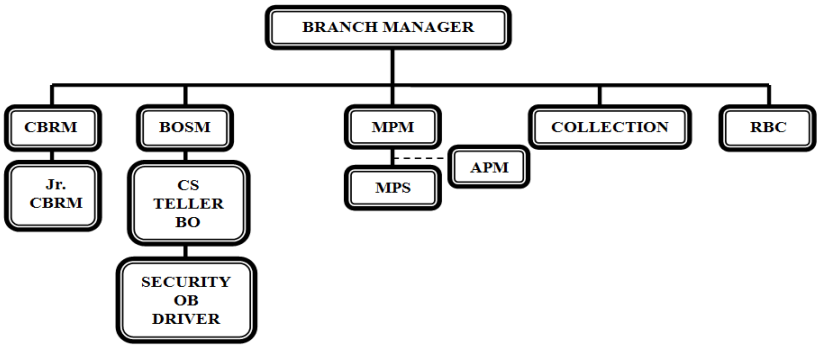
Salah satu pengahargaan yang diterima oleh BSM baru-baru ini adalah *Good Corporate Governace Award* 2014.

2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menggunakan bentuk organisasi garis dalam struktur organisasinya. Untuk jumlah karyawan secara keseluruhan berjumlah 32 karyawan itu sudah termasuk tenaga *outsourching*.

Gambar 4.1

Bagan struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung



Sumber: Hasil wawancara, 2018

Keterangan:

a. *Branch Manager*

b. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*)

c. Jr. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*

d. BOSM (*Branch Operation Service Manager*)

e. MBM (*Micro Banking Manager*)

f. MFS (*Micro Financing Service*

g. APM (*Analyze Product Micro*)

h. RBC (*Relationship Banking Consumer*)

3. Sistem Kepegawaian Bank Syariah Mandiri (*Job Description)*

Berikut ini adalah dijelaskan secara singkat mengenai tugas setiap bagian pada PT. Bank Syariah Mandiri.

a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Tugas dan wewenang :

1) Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.
2) Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang.
3) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik, pendanaan maupun jasa-jasa.

b. Manajer Pemasaran *(Marketing Manager)*

Tugas dan wewenang :

1) Menyusun target volume Sasaran Kegiatan Kerja (SKK) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang di bidang pemupukan dana.
2) Menyusun taktik dan strategi pemasaran produk perbankan kepada masyarakat dan dunia usaha setempat.
3) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat.
4) Mencari nasabah-nasabah baru dengan memperkenalkan dan menawarkan produk perbankan.
5) Menambah hal-hal yang berhubungan dengan penagihan dan pengawasan terhadap nasabah.

Manajer pemasaran membawahi:

1) *Account Officer*

Terlaksananya kegiatan marketing produk pembiayaan dan jasa-jasa bank kepada masyarakat diwilayah kerjanya dan proses nota analisa pembiayaan dengan memperhatikan *prudensialitas* dan layanan yang prima.

2) *Customer Service Officer*

Terselenggaranya pemasaran produk dan jasa Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat dan memberikan otorisasi serta verifikasi atas transaksi, dengan layanan sesuai standar *service* BSM kepada nasabah maupun investor.

c. Manajer Operasi *(Operation Manager)*

Tugas dan wewenang :

1) Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan serta pemupukan dana di kantor cabang pembantu.
2) Menyelenggarakan pembukuan *accounting* atas transaksi keuangan di kantor cabang pembantu.
3) Menyelenggarakan pengadministrasian dan pemantauan atas transakasi pembiayaan di kantor cabang pembantu.

4) Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan, pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan di kantor cabang pembantu sesuai pedoman atau ketentuan yang berlaku.

Manajer operasi membawahi:

1) *Back Office Officer* yang terdiri dari *Teller* dan *Back Office*
2) *Loan Administration Clerk*
3) *Trade Service Clerk*
4) HR dan GA *Clerk*

d. *Customer Service*

Tugas dan wewenang :

1) Mengerjakan dan menyelesaikan semua operasional baik berupa tabungan, deposito, inkaso secara umum ataupun operasional pembayaran dan pembukuan.
2) Memberikan informasi dan penjelasan kepada nasabah mengenai produk yang ditawarkan oleh bank atau yang ditanyakan oleh nasabah.
3) Memberikan pelayanan kepada setiap nasabah dengan berpedoman pada Sistem Pedoman Operasi yang benar sehingga kedua pihak merasa puas.

e. Pelaksana Operasi

Tugas dan wewenang :

1) Memeriksa mutasi harian termasuk atau cabang pembantu beserta bukti-bukti pendukungnya.
2) Memastikan kebenaran *posting*.

3) Memastikan kebenaran pelaksana kegiatan operasi sesuai dengan Pedoman Operasi Bank (POB), surat edaran atau ketetapan dari kantor pusat, cabang dan cabang pembantu.

f. Pengawas Intern dan Kepatuhan *(Internal Control & Compliance Officer)*

Tugas dan wewenang :

1) Membantu kepala cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan kepada cabangnya.
2) Melindungi kekayaan harta bank.
3) Memelihara kecermatan dan ketelitian data *accounting*, informasi keuangan serta laporan-laporan lain.
4) Memelihara dan meningkatkan efisiensi cabang atau cabang pembantu.
5) Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia. Pengawasan Intern dan Kepatuhan membawahi *Internal Control* dan *Compliance Officer*.

g. Pelaksana Administrasi Pembiayaan *(Loan Administration Clerk)*

Tugas dan wewenang :

1) Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan *(overdraft)* atau *cross clearing* telah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan *limit*.
2) Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang diberikan.

3) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan nota administrasi pembiayaan *(legal dokumen)*.

4) Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dangan nilai dan lokasinya.

h. Teller

Tugas dan wewenang :

1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berhubungan dengan penerimaan dan penarikan uang.

2) Mencatat semua transaksi yang terjadi setiap hari.

3) Membuat laporan atas transaksi-transaksi yang terjadi kemudian dilaporkan kepada bagian pembukuan.

B. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari jumlah sampel karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung berikut ini:

1. Masa Kerja

Adapun data mengenai karakteristik masa kerja responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	3	10 %
2.	1 tahun- 2 tahun	7	22 %
3.	3 tahun- 5 tahun	7	22 %
4.	Diatas 5 tahun	14	46 %
	Total	31	100 %

Sumber: data primer penelitian diolah 2018

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang paling mendominasi adalah karyawan yang bekerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 46%, masa kerja antara 1 tahun – 2 tahun dan masa kerja antara 3 tahun – 5 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 22%. Sedamgkan sisanya didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 10%.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	68 %
2	Perempuan	10	32 %
	Total	31	100 %

Sumber: data primer penelitian diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 21 responden (68%).

Sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang perempuan yakni sebesar 32 responden (32%).

3. Usia Responden

Adapun data mengenai karakteristik usia responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 tahun - 30 tahun	12	39 %
2.	31 tahun - 40 tahun	15	48 %
3.	41 tahun - 50 tahun	4	13 %
	Total	31	100 %

Sumber : data primer penelitian diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden karyawan Bank Syariah Tulungagung menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31 tahun - 40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 48 %, usia antara 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 39 %, sedangkan sisanya adalah responden berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 4 orang atau 13 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank Syariah Mandiri 31 tahun – 40 tahun.

4. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai karakteristik pendidikan Terakhir responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	8	26 %
2.	Diplomat	1	3 %
3.	S1	22	71 %
4.	S2	0	0 %
Total		31	100 %

Sumber: data primer penelitian dioalah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung didominasi oleh responden lulusan Sarjana yaitu sebanyak 22 responden atau 71%, lulusan SMA yaitu sebanyak 8 responden atau 26%. Sedangkan sisanya didominasi oleh responden lulusan diplomat yaitu sebanyak 1 responden atau 3%.

5. Deskripsi Variabel

Dari angket yang telah peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri dari 20 pernyataan dan dibagi 3 kategori yaitu:

1. 6 soal digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Islami di Bank Syariah Mandiri Tulungagung (X_1)
2. 6 soal digunakan untuk mengetahui Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung (X_2)
3. 8 soal digunakan untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung (Y)

Sedangkan hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Islami

Tabel 4.5
Gaya Kepemimpinan Islami

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1(STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X_1.1	0	0%	18	58%	5	16,3%	7	22,5%	1	3,2%	100	100%
X_1.2	0	0%	22	71%	5	16,3%	3	9,5%	1	3,2%	100	100%
X_1.3	0	0%	22	71%	3	9,5%	6	19,5%	0	0%	100	100%
X_1.4	2	6,4%	19	61,2%	5	16,3%	7	22,5%	0	0%	100	100%
X_1.5	2	6,4%	19	61,2%	5	16,3%	7	22,5%	0	0%	100	100%
X_1.6	0	0%	18	58%	7	22,5%	6	19,5%	0	0%	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X_1) Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam (X_1.1) mendapatkan respon sebanyak 18 responden (58%) menyatakan setuju, 5 responden (16,3%) menyatakan ragu-ragu, 7 responden (22,5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (X_1.2) yaitu Atasan selalu bersikap adil, amanah, dan tidak membeda-bedakan karyawannya 22 responden (71%) menyatakan setuju, 5 responden (16,3) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3,2) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (X_1.3) yaitu Atasan selalu bersikap jujur kepada karyawan jika terdapat masalah di perusahaan mendapatkan respon sebanyak 22 responden (71%) menyatakan setuju, 3 responden (9,5%) menyatakan ragu-ragu, 6 responden (19,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_1.4) yaitu Gaya kepemimpinan atasan yang berani bertanggungjawab dalam mengambil keputusan mendapatkan respon sebanyak 19 responden (61,2%) menyatakan setuju, 5 responden (16,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 7 responden (22,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_1.5) yaitu Atasan mampu menyampaikan visi dan misi yang jelas mendapat respon sebanyak 19 responden (61,2%) menyatakan setuju, 5 responden (16,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 7 responden (22,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_1.6) yaitu Gaya kepemimpinan atasan mampu menjadi inspirasi bawahan dalam bekerja lebih baik dan menimbulkan sikap yang positif mendapat respon sebanyak 18 responden (58%) menyatakan setuju, 7responden (22,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (19,5%) menyatakan tidak setuju.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Motivasi Kerja

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1(STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X_2.7	0	0%	22	71%	6	19,5%	3	9,5%	0	0%	100	100%
X_2.8	0	0%	18	58%	7	22,5%	6	19,5%	0	0%	100	100%
X_2.9	0	0%	13	42%	10	32,2%	8	25,8%	0	0%	100	100%
X_2.10	2	6,4%	15	48,3%	9	29%	5	16,3%	0	0%	100	100%
X_2.11	2	6,4%	18	58%	8	25,8%	3	9,5%	0	0%	100	100%
X_2.12	0	0%	19	61,2%	9	29%	2	6,4%	0	0%	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) Bank Mandiri Syariah Atasan memperhatikan dan menghargai prestasi kerja saya. ($X_{2.}$7) mendapat respon sebanyak 22 responden (71%) menyatakan setuju, kemudian 6 responden (19,5%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_2.8) yaitu Atasan saya memberikan arahan yang cukup baik dan jelas mendapat respon sebanyak 18 responden (58%) menyatakan setuju, 7 responden (22,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (19,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item ($X_{2.}$9) yaitu Saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya mendapat respon sebanyak 13 responden (42%)

menyatakan setuju, 10 responden (32,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 8 responden (25,8%) menyatakan tidak setuju

. Pada item ($X_{2.}$10) Saya berusaha untuk dapat bekerja dengan baik agar mendapat kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan mendapat respon sebanyak 2 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (48,3%) menyatakan setuju, 9 responden (29%) menyatakan ragu-ragu, dan 5 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item ($X_{2.}$11) yaitu Saya bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan mendapat respon sebanyak 2 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (58%) menyatakan setuju, 8 responden (25,8%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_2.12) yaitu Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya mendapat respon sebanyak 19 responden (61,2%) menyatakan setuju, 9 responden (29%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6,4%) menyatakan tidak setuju.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Kinerja Karyawan

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1(STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0%	19	61,2%	10	32,2%	1	3,2%	1	3,2%	100	100%
Y.2	0	0%	16	51,6%	11	35,4%	2	6,4%	1	3,2%	100	100%
Y.3	0	0%	17	54,8%	9	29%	4	12,9%	0	0%	100	100%
Y.4	0	0%	17	54,8%	10	32,2%	3	9,6%	1	3,2%	100	100%
Y.5	0	0%	17	54,8%	8	25,8%	6	19,3%	1	3,2%	100	100%
Y.6	0	0%	16	51,6%	10	32,2%	3	9,6%	1	3,2%	100	100%
Y.7	2	6,4%	19	61,2%	6	19,3%	2	6,4%	1	3,2%	100	100%
Y.8	2	6,4%	18	58%	11	35,4%	1	3,2%	1	3,2%	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi (Y.1) mendapat respon sebanyak 19 responden (61,2%) menyatakan setuju, kemudian 10 responden (32,2%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (Y.2) yaitu Saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin mendapat respon sebanyak 16 responden (51,6%) menyatakan setuju, 11 responden (35,4%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (6,4%)

menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (Y3) yaitu Pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan mendapat respon sebanyak 17 responden (54,8%) menyatakan setuju, 9 responden (29%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y4) yaitu Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapat respon sebanyak 17 responden (54,8%) menyatakan setuju, 10 responden (32,2%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden (9,6%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (Y5) yaitu Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapat respon sebanyak 17 responden (54,8%) menyatakan setuju, 8 responden (25,8%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 6 responden (19,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (Y6) yaitu Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapat respon sebanyak 16 responden (51,6%) menyatakan setuju, dan 10 responden (32,2%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden (9,6%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (Y7) yaitu karyawan selalu melaksanakan tugas dengan baik mendapat respon sebanyak 2 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (61,2%) menyatakan setuju, 6 responden (19,3%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju.

Pada item (Y8) yaitu karyawan selalu bekerja secara efektif dan efisien mendapat respon sebanyak 2 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (58%) menyatakan setuju, dan 11 responden (35,4%) menyatakan ragu-ragu, kemudian 1 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Islami

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Islami

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	X1.1	0,668	Valid
	X1.2	0,793	Valid
	X1.3	0,766	Valid
	X1.4	0,876	Valid
	X1.5	0,876	Valid
	X1.6	0,795	Valid

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel gaya kepemimpinan islami valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.7	0,663	Valid
	X2.8	0,804	Valid
	X2.9	0,773	Valid
	X2.10	0,728	Valid
	X2.11	0,676	Valid
	X2.12	0,586	Valid

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel motivasi kerja valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.13	0,858	Valid
	Y.14	0,905	Valid
	Y.15	0,834	Valid
	Y.16	0,744	Valid
	Y.17	0,791	Valid
	Y.18	0,861	Valid
	Y.19	0,924	Valid
	Y.20	0.709	Valid

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel kinerja karyawan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islamai (X1)	0,758	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,846	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas nilai *Apha Cronbach's* untuk masing-masing variabel adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Islami adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Apha Cronbach's* yang sangat reliabel yaitu 0,61-0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan islami nilai $\alpha = 0,758$.
2. Motivasi Kerja adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Apha Cronbach's* yang sangat reliabel yaitu 0,81-1,00. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja nilai $\alpha = 0,846$.
3. Kinerja Karyawan adalah sangat reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Apha Cronbach's* yang sangat reliabel yaitu 0,61-0,81. Hasil uji

realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan nilai α = 0,764.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.[76]

Gambar 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.398	3.961		.100	.921		
	Gaya_Kepemimpinan_Islami	.740	.192	.549	3.852	.001	.601	1.664
	Motivasi_Kerja	.573	.237	.344	2.415	.023	.601	1.664

[76] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik.* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hal. 79

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.398	3.961		.100	.921		
	Gaya_Kepemimpinan_Islami	.740	.192	.549	3.852	.001	.601	1.664
	Motivasi_Kerja	.573	.237	.344	2.415	.023	.601	1.664

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

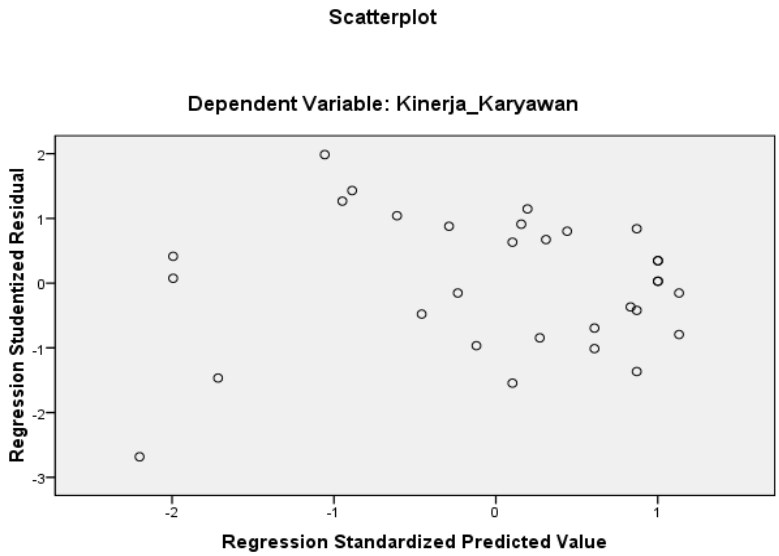
Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil *coefficients*[a] dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah: 1.664 variabel gaya kepemimpinan Islami (X_1) dan variable motivasi kerja (X_2). Sementara itu jika dilihat dari nilai tolerance variable gaya kepemimpinan Islami (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,601. Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari *Scaterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
2) titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0
3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.[77]

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja karyawan). Hal ini berarti tidak terjadi

[77] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik.* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hal. 79

Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal tidaknya sampel dari data yang telah terkumpul. Kemudian pengolahannya menggunakan aplikasi software *SPSS 16.0* dengan perumusan sebagai berikut.

H_0= data tidak berdistribusi normal

H_1= data berdistribusi normal

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0{,}05$, terima H_1 jika nilai signifikansi $\geq \alpha$ dan tolak H_1 jika nilai signifikansi $\leq \alpha$.

Gambar 4.14
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_Kepemimpinan_Islami	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		31	31	31
Normal Parameters[a]	Mean	20.52	20.84	27.52
	Std. Deviation	4.007	3.247	5.403
Most Extreme Differences	Absolute	.192	.197	.172
	Positive	.192	.101	.123
	Negative	-.184	-.197	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071	1.098	.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202	.179	.321

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi gaya kepemimpinan Islami mekanisme pembukaan rekening sebesar 0,202≥0,05 nilai signifikansi motivasi kerja 0,179≥0,05 dan nilai signifikansi kinerja karyawan sebasar 0,321≥0,05 Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri (*parsial*) maupun bersama-sama (*simultan*) antara variabel bebas (gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Secara ringkas hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Gambar 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.398	3.961		.100	.921
	Gaya_Kepemimpinan_Islami	.740	.192	.549	3.852	.001
	Motivasi_Kerja	.573	.237	.344	2.415	.023

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.398	3.961		.100	.921
	Gaya_Kepemimpinan_Islami	.740	.192	.549	3.852	.001
	Motivasi_Kerja	.573	.237	.344	2.415	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}398 + 0{,}740\ X_1 + 0{,}573X_2 + e}$$

Penjelasan dari fungsi regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 0,398 artinya Apabila gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan 0,398 satuan.
2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan Islami (X_1) sebesar 0,740 artinya jika independen motivasi kerja (X_2) tetap dan variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,740.
3) Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,573 artinya jika independen gaya kepemimpinan islami (X_1) tetap dan variabel motivasi

kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,573.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (–) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

a. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada tingkat signifikansi α = 5%. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Gambar 4.16
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.398	3.961		.100	.921
	Gaya_Kepemimpinan_Islami	.740	.192	.549	3.852	.001
	Motivasi_Kerja	.573	.237	.344	2.415	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2017

a. Pengaruh mekanisme Gaya Kepemimpinan Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai gaya kepemimpinan Islami = t_{hitung} 3,852 > t_{tabel} 2,04841. Ini berarti bahwa: H_0 ditolak dan H_a artinya bahwa gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) gaya kepemimpinan Islami sebesar 0,740, berarti setiap peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,740 satuan.

b. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai perhitungan bagi hasil t hitung 2,415 > t tabel 2,04841 Ini berarti bahwa: H_0 ditolak dan H_a artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) motivasi kerja 0,573, berarti setiap peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,603 satuan.

2) Uji F

Pengaruh gaya kepemimpinan Islami (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Secara Simultan kinerja karyawan (Y) akan disajikan pada gambar 4.10 sebagai berikut:

Gambar 4.17
Hasil Uji F-Test

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.594	2	288.297	26.984	.000[a]
	Residual	299.148	28	10.684		
	Total	875.742	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan_Islami

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2017

H_0 = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

H_1 = Ada pengaruh gaya kepemimpinan Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi secara simultan didapatkan nilai F-hitung sebesar 26,984 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,34 atau Signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, sehingga H_0 Ditolak dan H_1 Diterima.

F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyaman (Y). Nilai koefisen determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 nilai koefisen determinasi maka gaya kepemimpinan Islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Semakin kuat. Dan sebaliknya, semakin mendekati angka 0 nilai koefisien determinasi maka gaya kepemimpinan Islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) lemah.

Gambar 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.658	.634	3.269

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan_Islami

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah dengan SPSS 16.0, 2018

Pada tabel diatas terlihat bahwa angka *R Square* sebesar 0,658, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan Islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2), adalah kuat. *Adjusted R Square* adalah 0,658 ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan Islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.