

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri terletak di Jalan Hasanuddin No. 26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri. Cabang PT. Bank Muamalat Indonesia di Kediri, didirikan pada tanggal 15 Maret 2004 Kabupaten Kediri merupakan salah satu pusat kota karesidenan yang terdiri dari Trenggalek, Tulungagung, Blitar dan Kediri itu sendiri. Selain itu, Kabupaten Kediri dilihat sangat mempunyai potensial untuk didirikannya bank syariah pertama kali di antara empat kota tersebut. Hal ini dipertimbangkan dari mayoritas penduduk yang berdasarkan sensus jumlah penduduk tahun 2003 mencapai 240.979 jiwa, mayoritas penduduk beragama Islam, dan diikuti dengan agama Kristen Protesta, Katolik, Hindu, Buddha, Konghucu, dan aliran kepercayaan lainnya.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia.

Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

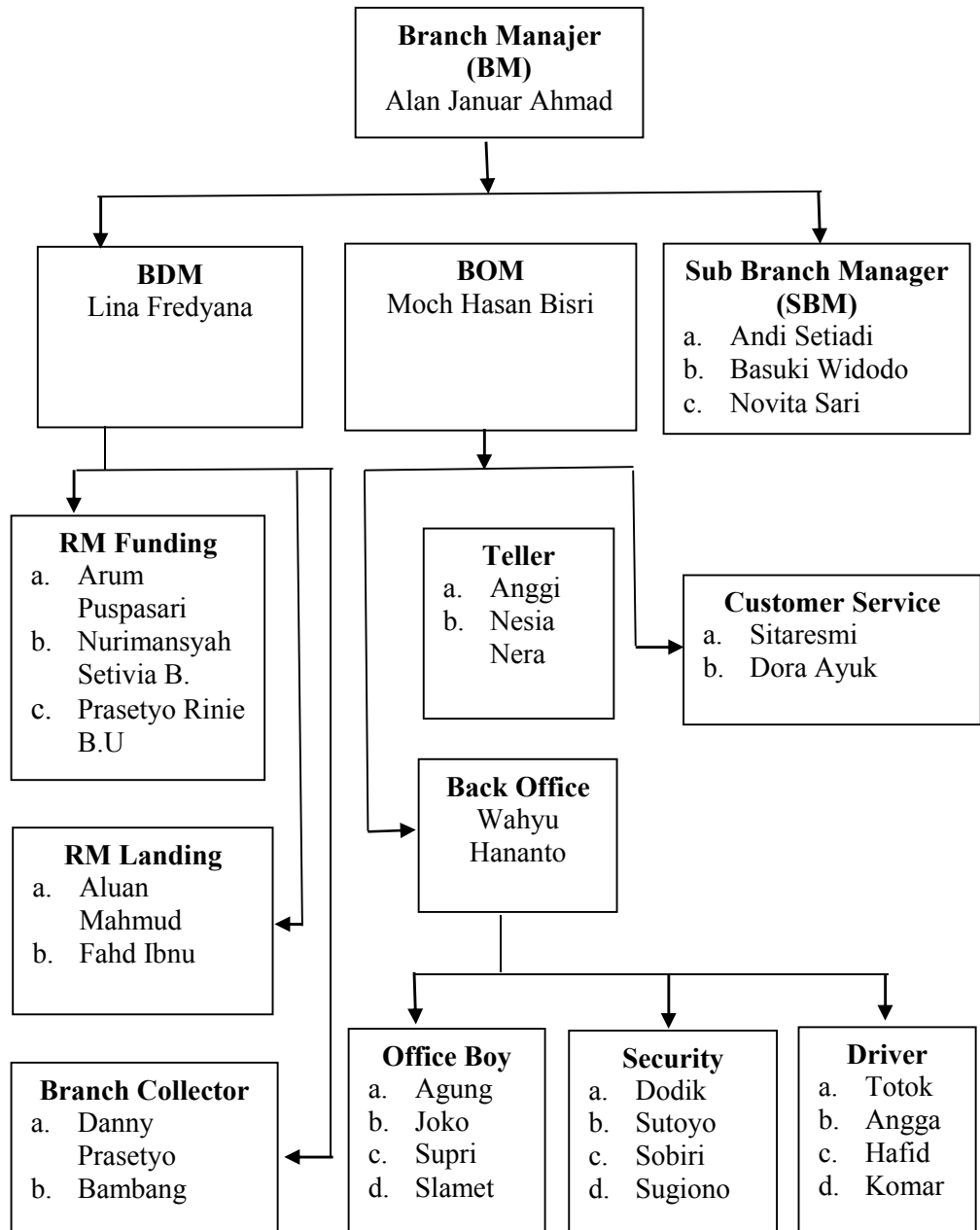
Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).¹

¹ <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>. Di akses pada tanggal 25/01/2019.

a. Struktur Organisasi Lembaga

Berikut ini struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri



b. Operasional Usaha

Job Description dan Pengembangan Job Description

1) *Branch Manager*

Tugas-tugas pimpinan cabang, antara lain:

- a) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri
- b) Sebagai koordinator seluruh crew Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri
- c) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional Indonesia kantor cabang Kediri
- d) Mempunyai wewenang di Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri
- e) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan

2) BDM

Tugas BDM atau Business Development Manager, antara lain:

- a) Melakukan riset, survey, dan pengembangan produk
- b) Melakukan review produk dan fitur produk
- c) Merumuskan tarif layanan produk

3) BOM

Business Operation Manager (BOM), sesuai dengan nama jabatannya, pada jabatan Operational Manager memiliki tugas utama atas seluruh aktivitas operasional perusahaan. Secara lebih detail tugas operation manager adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab kepada Branch manager atas semua pelaksanaan standar operasional perusahaan
 - b) Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional, operation manager harus melakukan koordinasi untuk pengawasan semua aktivitas yang dilakukan oleh staff perbankan yang berkaitan dengan kegiatan operasional seperti tergambar pada bagan.
 - c) Melakukan pengembangan kegiatan operasional. Kegiatan kantor cabang juga harus dikembangkan, apakah itu pelayanannya ataupun produk-produk perbankan yang dimiliki. Pengembangan kegiatan dalam hal ini pelayanan bisa dilakukan operation manager dengan mengadakan training secara rutin. Kegiatan lain yang juga bisa dilakukan oleh pihak perbankan adalah dengan mengadakan rapat kinerja staff secara rutin.
 - d) Memantau prosedur operasional manajemen resiko. Sebagai operation manager, tugasnya bukan hanya mengawasi kegiatan operasional perbankan, namun operation manager juga harus memantau prosedur operasional dalam hal manajemen resiko
- 4) Sub Branch Manager (SBM)

Sub Branch Manager adalah seorang pimpinan dan pengawasan kegiatan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah

disetujui dewan komisaris. Tugas-tugas dan tanggung jawab pimpinan, antara lain:

- a) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri
- b) Sebagai koordinator seluruh crew Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri
- c) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional kantor cabang
- d) Mempunyai wewenang tertinggi di kantor cabang
- e) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan

5) *Relation Manager Funding*

Relationship Manager Funding merupakan marketing funding/pendanaan. Seorang marketing funding mempunyai tugas dan wewenang, sebagai berikut:

- a) Seorang marketing funding berorientasi pada target pendanaan yang ditetapkan
- b) Mencari nasabah yang potensial sebagai perolehan sumber dana
- c) Melakukan proses pengiriman uang sesuai dengan permintaan

6) *Relation Manager Landing*

Relationship Manager Landing merupakan marketing financing/landing. *Account manager financing* memiliki tugas dan wewenang, sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab kepada *coord of financing* dalam pencapaian target penjualan produk pembiayaan
- b) Berorientasi pada target pemasaran produk pembiayaan yang telah ditentukan
- c) Membuat dan memelihara semua dokumen pada bagian pembiayaan
- d) Monitoring setiap debitur atau nasabah maupun yang jatuh tempo secara continue
- e) Mengecek data serta mensurvei calon nasabah baru yang mengajukan pembiayaan
- f) Menandatangani atau mengesahkan apakah calon nasabah ini bisa mendapatkan pembiayaan atau tidak
- g) Melakukan penagihan terhadap debitur yang bermasalah, mencari sumber permasalahan, dan alternatif jalan keluar.

7) *Customer Service*

Tugas-tugas *Customer Service*, antara lain:

- a) Memberikan keterangan atau pelayanan yang dibutuhkan oleh nasabah mengenai produk-produk di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

- b) Melayani setiap tamu atau nasabah yang bermaksud bertemu dengan staf atau karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri
- c) Memberi nomor rekening tabungan ataupun deposito kepada nasabah baru sesuai dengan nomor urut
- d) Menerima, memeriksa kelengkapan dan meregister berkas permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon nasabah pembiayaan dan kemudian menyerahkannya kepada bagian marketing
- e) Menerima dan melayani *complain* nasabah yang mengalami masalah

8) *Teller*

Tugas-tugas *Teller*, sebagai berikut:

- a) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank
- b) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran, dan pembayaran
- c) Pelaksana mutasi uang tunai antar teller kantor kas dan berkewajiban membuat laporan kas harian

9) Bagian Keamanan dan Umum Rumah Tangga Kantor (*Non Bank Staff*)

Non Bank Staff bertugas dalam mengamankan kekayaan kantor serta pemeliharaan dan urusan rumah tangga lainnya.

Bagian-bagian dana tugas-tugas pokok *Non Bank Staff*, sebagai berikut:

- a) *Office Boy*, bertugas memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain
- b) Security, bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuknya nasabah ke kantor, menfull (mengeluarkan dan memasukan uang dari khasanah bersama teller dan pejabat bank), pengawalan, penyetoran uang, serta membantu *customer service* dalam penjualan shar-e
- c) Driver, bertugas dalam kegiatan transportasi dan memelihara keadaan kantor.

2. Gambaran Umum KSPPS BMT PETA Tulungagung

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung merupakan salah satu diantara beberapa lembaga keuangan non bank yang kantor pusatnya berada di Kabupaten Tulungagung. KSPPS BMT Peta ini memiliki banyak cabang diberbagai daerah, dan pembentukan KSPPS BMT Peta ini guna mengembangkan koperasi di berbagai daerah-daerah yang berprinsip syariah dan memperkenalkan KSPPS BMT Peta. Nilai simpanan pokok dalam koperasi anggota sebesar Rp. 2.500.000,-. Besar nilai simpanan pokok tersebut ditentukan dengan tujuan agar permoladalan awal tercukupi untuk operasional kegiatannya.

KSPPS Baitul Maal Wa Tamwil Peta yang selanjutnya disingkat BMT adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai dengan syari'at islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), Baitul Tamwil (Kegiatan Bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melaksanakan sosial dengan menggalang dana sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.²

BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) yang sedang dirintis oleh KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim. Dan ketika dirintis atau disahkan beliau mengundang dua narasumber dari BMT Sidogiri dan kurang lebih 950 jama'ah dari perwakilan kelompok se Indonesia. Diawali dengan sambutan dari keluarga *ndalem* yang diwakili oleh Bapak KH. M. Khoirudin, Beliau menjelaskan bahwa Pondok PETA sudah mempunyai ijin Kementrian Hukum dan HAM dan sudah pula dimuat dalam berita negara pendiriannya pada tahun 1983, dengan No.89/6/11/83, sehingga Pondok PETA keberadaannya sudah diakui oleh negara. Beliau juga mengharapkan berdirinya BMT Syariah ini, tidak hanya mengelola transaksi keuangan dari para nasabah dan kreditur saja, akan tetapi BMT Syariah ini, juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang

² Kantor KSPPS BMT PETA Tulungagung, *Website Profil KSPPS BMT PETA Tulungagung*.

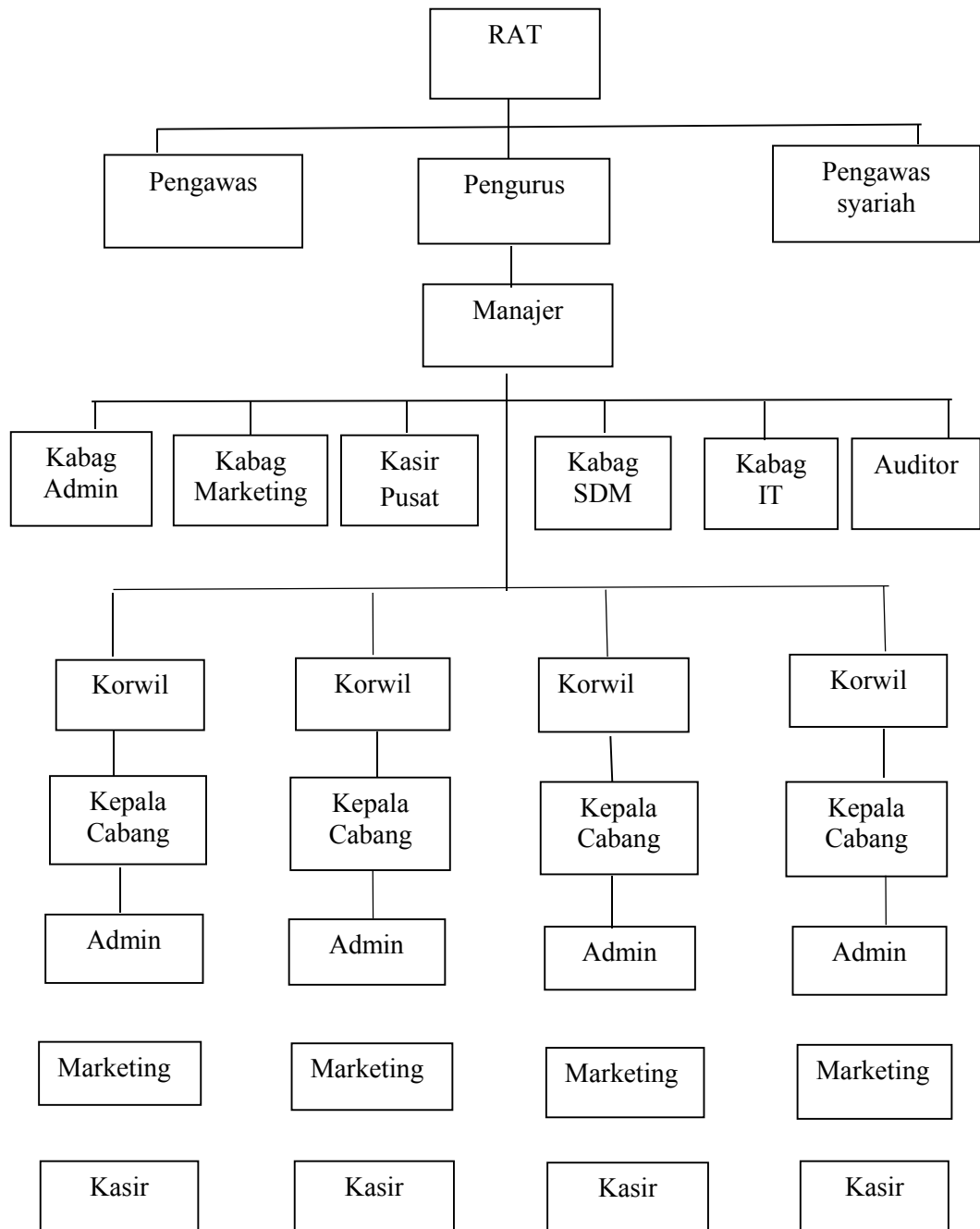
nantinya akan disalurkan kedelapan snaf yang telah ditentukan dalam hukum islam.

Berkenaan penataan sistem disampaikan oleh Bapak Ahmad Ansori, beliau menceritakan bahwa sebelum SA78 berdiri Mursyid pernah *dawuh* bahwa “nantinya jama’ah PETA kalau bisa dimanajemen dengan baik, akan bisa mempunyai rumah sakit sendiri, sekolah sendiri, bank sendiri, dan POM sendiri. Kemudian target besar pendirian BMT ini adalah 17 unit se-Indonesia. Apabila 17 unit tidak tercapai, minimal 5 unit BMT dan salah satunya adalah BMT pusat yang akan didirikan di Tulungagung. Moto pendirian BMT ini adalah “BMT sebagai Rumah Ekonomi Jama’ah”, sebagai monitoring dan kontroling pendirian BMT ini adalah Aswil se-Indonesia.

a. Struktur Organisasi Lembaga

Berikut ini struktur organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung

Gambar 4.2
Struktur organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung



b. Operasional Usaha

1) Penasehat

- a) Membenahi dan membimbing pimpinan KSPPS BMT PETA
- b) Memberikan nasehat, petunjuk, bimbingan dan intervensi yang di anggap perlu atas pengelolaan dan pelaksanaan KSPPS BMT PETA
- c) Melakukan pengawasan dan penilaian atas sistem pengendalian, pengelolaan dan pelaksanaan pada seluruh kegiatan KSPPS BMT PETA dan memberikan saran-saran perbaikannya

2) Pengawas

- a) Membuat pedoman syariah dari setiap produk pengerahan dana maupun produk pembiayaan BMT
- b) Mengawasi penerapan konsep syariah dalam bidang syariah bagi pengurus, pengelola dan atau anggota BMT
- c) Bersama dengan dewan pengawas syariah BPRS dan ulama/intelektual yang lain mengadakan pengkajian terhadap kemungkinan perkembangan produk BMT

3) Pengurus

- a) Menyusun atau memutuskan arag kebijakan umum KSPPS BMT PETA sesuai dengan amanat Rapat Anggota Tahunan (RAT)

- b) Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan KSPPS BMT PETA agar tercipta kinerja yang sesuai dengan AD/ART BMT
 - c) Ikut serta dalam mensosialisasikan KSPPS BMT PETA
 - d) Menyelenggarakan rapat pengurus dan pengelola untuk mengevaluasi laporan bulanan dan kinerja KSPPS BMT PETA
 - e) Memberikan validasi pada berkas pembiayaan yang diajukan oleh Direktur KSPPS BMT PETA
- 4) Direktur Utama
- a) Memberikan persetujuan atas pinjaman diatas Rp. 10.000.000,00
 - b) Melaksanakan dan mengaktualisasikan sistem manajemen KSPPS BMT PETA dan bertanggung jawab atas keseluruhan pelaksanaan
 - c) Membuat dan melaksanakan kebijakan manajemen operasional
 - d) Bertindak untuk dan atas nama KSPPS BMT PETA baik secara *intern* maupun secara *ekstern*
- 5) Manajer
- a) Memimpin dan mengarahkan semua kegiatan yang berhubungan dengan operassional KSPPS BMT PETA
 - b) Memimpin segala aktivitas dan segala sesuatunya yang dilakukan oleh pengurus KSPPS BMT PETA
 - c) Membuat laporan keuangan periodik dan laporan tahunan

- d) Membuat rencana kerja tahunan
 - e) Mengkoordinasi seluruh dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sesuai visi dan misi
 - f) Bersama bagi pembiayaan, memastikan jadwal survai bagi calon debitur
 - g) Memeriksa laporan harian staff
 - h) Membuat laporan harian
- 6) Administrasi
- a) Membuat dan mengisi buku kas
 - b) Membuat jurnal harian
 - c) Melaporkan kondisi kas riil
 - d) Membuat dan mengisi kartu utang dan piutang
 - e) Memberikan laporan rutin pembukaan kepada manajer
 - f) Memberikan pelayanan anggota dalam hal transaksi utang,penyetoran, anggaran pembiayaan, simpanan, pembiayaan dan ZIS
 - g) Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang tunai yang telah disetujui peminjam
 - h) Memberikan mutasi laporan harian
- 7) Marketing
- a) Mencari dana dari anggota dan para pemilik sertifikat saham sebanyak-banyaknya
 - b) Menyusun rencana pembiayaan

- c) Menerima permohonan pembiayaan
 - d) Melakukan analisa pembiayaan
 - e) Mengajukan persetujuan pembiayaan kepada ketua KSPPS
BMT PETA
 - f) Melakukan administrasi pembiayaan
 - g) Melakukan pembinaan anggota
 - h) Membuat laporan perkembangan
- 8) Kasir
- a) menerima uang dan membayar sesuai perintah ketua
 - b) Melayani dan membayar pengambilan tabungan
 - c) Membuat buku kas harian
 - d) Setiap akhir jam kerja, menghitung uang yang ada dan minta pemeriksaan dari manajer
 - e) Memberikan penjelasan kepada calon anggota dan anggota
 - f) Menangani pembukaan kartu tabungan
 - g) Mengurus semua dokumen dan pekerjaan yang harus di komunikasikan dengan anggota.³

B. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk lebih memahami hasil penelitian yang dilakukan, karena peneliti membutuhkan data deskriptif responden untuk menggambarkan situasi dan kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan darai pernyataan identitas responden.

³ Kantor KSPPS BMT PETA Tulungagung, *Data KSPPS BMT PETA*.

Penggolongan yang dilakukan terhadap responden bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden pada Bank dan Non Bank

Responden yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Sedangkan responden yang bekerja di KSPPS BMT PETA Tulungagung adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan, di peroleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri | | | | KSPPS BMT PETA Tulungagung | | |
|--|---------------|--------|-----------|----------------------------|--------|------------|
| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentse | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| 1. | Laki-laki | 35 | 58,3% | Laki-laki | 12 | 44,4% |
| 2. | Perempuan | 25 | 41,7% | Perempuan | 15 | 55,6% |
| Total | | 60 | 100% | Total | 27 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri ada 60 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 atau 58,3% dan responden yang berjenis perempuan berjumlah 25 atau 41,7%. Responden

laki-laki lebih banyak dari pada respondean perempuan, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan sebagai karyawan di Bank. Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan berjumlah 27 responden, jumlah responden yang berjenis laki-laki berjumlah 12 atau 44,4% dan responden yang berjenis perempuan berjumlah 15 atau 55,6%. Responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan sebagai karyawan di BMT.

2. Karakteristik berdasarkan usia responden pada Bank dan Non Bank

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan usia responden yang menjadi karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri | | | | KSPPS BMT PETA Tulungagung | | |
|--|----------------|--------|-----------|----------------------------|--------|------------|
| No. | Usia Responden | Jumlah | Presentse | Usia Responden | Jumlah | Presentase |
| 1. | < 20 Tahun | 0 | 0% | < 20 Tahun | 0 | 0% |
| 2. | 21 - 30 Tahun | 30 | 50% | 21 - 30 Tahun | 18 | 66% |
| 3. | 31 – 40 Tahun | 12 | 20% | 31 – 40 Tahun | 5 | 19% |
| 4 | 41 – 50 Tahun | 10 | 17% | 41 – 50 Tahun | 4 | 15% |
| 5. | > 50 Total | 8 | 13% | > 50 Total | 0 | 0% |
| Total | | 60 | 100% | Total | 27 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden berdasarkan usia, pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dapat dilihat dari data di atas bahwa sebagian besar usia responden 21-30 tahun sejumlah 30 responden atau 50%, pada usia 31-40 tahun sejumlah 12 responden atau 20%, untuk usia 41-50 tahun sejumlah 10 responden atau 17%, sedangkan untuk usia di atas 50 tahun sejumlah 8 responden atau 13%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa usia karyawan Bank didominasi oleh usia 21-30 tahun. Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung jumlah persentase responden berdasarkan usia, dari data di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar usia responden 21-30 tahun sejumlah 18 atau 66%, pada usia 31-40 tahun sejumlah 5 responden atau 19%, untuk usia 41-50- sejumlah 4 responden atau 15%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa usia karyawan BMT didominasi oleh usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan Pada Bank dan Non Bank

Berdasarkan pendidikan responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan pendidikan responden yang menjadi karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri | | | | KSPPS BMT PETA Tulungagung | | |
|---|------------|---------------------|-----------|----------------------------|---------------------|------------|
| No. | Pendidikan | Jumlah Responden | Presentse | Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase |
| 1. | SD | 0 | 0% | SD | 0 | 0% |
| 2. | SMP | 0 | 0% | SMP | 0 | 0% |
| 3. | SMA | 11 | 18% | SMA | 0 | 0% |
| 4 | D3 | 5 | 9% | D3 | 4 | 15% |
| 5. | Sarjana | 44 | 73% | Sarjana | 23 | 85% |
| Total | | 60 | 100% | Total | 27 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri pendidikan responden yang paling banyak adalah berlatar pendidikan SMA dengan jumlah 11 responden atau 18%. Diikuti dengan pendidikan D3 sebanyak 5 responden atau 9%. Sedangkan sebanyak 44 responden atau 73% berpendidikan Sarjana. Berdasarkan hal tersebut dapat di ketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan Bank di dominasi oleh sarjana. Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung menunjukkan bahwa pendidikan responden yang paling banyak adalah berlatar pendidikan D3 dengan jumlah 4 responden atau 15%. Sedangkan sebanyak 23 responden atau 85% berpendidikan sarjana. Berdasarkan hal tersebut dapat di ketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan BMT di dominasi oleh sarjana.

4. Karakteristik berdasarkan masa kerja pada Bank dan Non Bank

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri | | | | KSPPS BMT PETA Tulungagung | | |
|--|------------|--------|-----------|----------------------------|--------|------------|
| No. | Masa Kerja | Jumlah | Presentse | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
| 1. | < 1 tahun | 10 | 17% | < 1 tahun | 10 | 37% |
| 2. | 1-5 tahun | 14 | 23% | 1-5 tahun | 17 | 63% |
| 3. | 5-10 tahun | 28 | 47% | 5-10 tahun | 0 | 0% |
| 4. | > 10 tahun | 8 | 13% | > 10 tahun | 0 | 0% |
| Total | | 60 | 100% | Total | | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui, pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri bahwa dari 60 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara < 1 tahun adalah 10 responden atau 17%, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 14 responden atau 23%, sedangkan responden yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 28 responden atau 47%. Berdasarkan hal tersebut dapat di ketahui bahwa masa kerja karyawan Bank didominasi oleh usia 5-10 tahun. Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung dapat diketahui bahwa dari 27 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara < 1 tahun adalah 10 responden atau 37%, sedangkan responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 17

responden atau 63%. Berdasarkan hal tersebut dapat di ketahui bahwa masa kerja karyawan BMT di dominasi oleh usia 1-5 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian Bank Muamalat Indonesia Kantor

Cabang Kediri

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebarakan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu melalui analisis variabel-variabel independent berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap variabel dependent berupa kinerja karyawan. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0 berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

a. Variabel kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 155 | 32% |
| 2 | Setuju | 4 | 205 | 43% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 0 | 0% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 74 | 16% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 46 | 9% |
| Total | | | 480 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan yang diwakili oleh 8 item pertanyaan sebanyak 32% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan

setuju, 0% responden menyatakan ragu-ragu, 16% responden menyatakan tidak setuju dan 9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan Bank menjawab setuju terkait dengan pengetahuan variabel kepemimpinan.

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 288 | 34% |
| 2 | Setuju | 4 | 372 | 44% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 0 | 0% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 113 | 14% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 68 | 8% |
| Total | | | 840 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan yang diwakili oleh 14 item pertanyaan sebanyak 34% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan ragu-ragu, 14% responden menyatakan tidak setuju dan 8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan Bank menjawab setuju terkait dengan pengetahuan variabel lingkungan kerja.

c. Variabel etika kerja Islami (X3)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Etika Kerja Islam (X3)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 198 | 55% |
| 2 | Setuju | 4 | 162 | 44% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 0 | 0% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| Total | | | 360 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel etika kerja Islami yang diwakili oleh 6 item pertanyaan sebanyak 55% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan ragu-ragu, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan Bank menjawab sangat setuju terkait dengan pengetahuan variabel etika kerja Islami.

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 280 | 58% |
| 2 | Setuju | 4 | 200 | 42% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 0 | 0% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| Total | | | 480 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan yang diwakili oleh 8 item pertanyaan sebanyak 58% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan ragu-ragu, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan Bank menjawab setuju terkait dengan pengetahuan variabel kinerja karyawan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian KSPPS BMT PETA Tulungagung

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebarakan di KSPPS BMT PETA Tulungagung kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu melalui analisis variabel-variabel independen berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0 berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

a. Variabel kepemimpinan (X1)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 150 | 69% |
| 2 | Setuju | 4 | 43 | 19% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 16 | 7% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 5 | 3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2% |
| Total | | | 216 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan yang diwakili oleh 8 item pertanyaan sebanyak 69% responden menyatakan sangat setuju, 19% responden menyatakan setuju, 7% responden menyatakan ragu-ragu, 3% responden menyatakan tidak setuju dan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan BMT menjawab sangat setuju terkait dengan pengetahuan variabel kepemimpinan.

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 174 | 46% |
| 2 | Setuju | 4 | 88 | 23% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 47 | 13% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 60 | 16% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 9 | 2% |
| Total | | | 378 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja yang diwakili oleh 14 item pertanyaan sebanyak 46% responden menyatakan sangat setuju, 23% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan ragu-ragu, 16% responden menyatakan tidak setuju dan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan BMT menjawab sangat setuju terkait dengan pengetahuan variabel lingkungan kerja.

c. Variabel etika kerja Islami (X3)

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Variabel Etika Kerja Islam (X3)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 60 | 37% |
| 2 | Setuju | 4 | 51 | 32% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 16 | 10% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 23 | 14% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 12 | 7% |
| Total | | | 162 | 100% |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Data tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel etika kerja Islami yang diwakili oleh 6 item pertanyaan sebanyak 37% responden menyatakan sangat setuju, 32% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan ragu-ragu, 14% responden menyatakan tidak setuju dan 7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan BMT menjawab sangat setuju terkait dengan pengetahuan variabel etika kerja Islami.

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Jawaban | Skor | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 112 | 56% |
| 2 | Setuju | 4 | 71 | 35% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 2 | 1% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 15 | 8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| Total | | | 200 | 100% |

Data tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan yang diwakili oleh 8 item pertanyaan sebanyak 56%

responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 1% responden menyatakan ragu-ragu, 8% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan BMT menjawab sangat setuju terkait dengan pengetahuan variabel kinerja karyawan.

D. Temuan Penelitian

Semua data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul dari berbagai sumber, dalam bab IV ini akan di analisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu. Penelitian ini berdasarkan pada data angket yang disebar di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung kepada responden, sehingga dilakukan analisis data yang diperoleh yaitu meliputi analisis variabel-variabel independent berupa studi komparasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan di kedua lembaga tersebut. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui SPSS 16.0. Berikut ini deskripsi statistik menggunakan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

1. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui studi

komparasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank. Oleh karena itu terlebih dahulu dilakukan uji validitas terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, dimana pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 sedangkan dalam ujiannya dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=60) taraf signifikansi 5% | keterangan |
|----|--------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,477 | 0,2542 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,522 | 0,2542 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,562 | 0,2542 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,537 | 0,2542 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,502 | 0,2542 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,565 | 0,2542 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,615 | 0,2542 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,588 | 0,2542 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.13 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen kepemimpinan dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 8 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5%

diperoleh nilai 0,2542. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=60) taraf signifikansi 5% | keterangan |
|----|---------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,616 | 0,2542 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,438 | 0,2542 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,369 | 0,2542 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,417 | 0,2542 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,640 | 0,2542 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,548 | 0,2542 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,574 | 0,2542 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,524 | 0,2542 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,543 | 0,2542 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,620 | 0,2542 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,562 | 0,2542 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,544 | 0,2542 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,635 | 0,2542 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,598 | 0,2542 | Valid |

Sumber: Output Spss 16.0

Dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen lingkungan kerja dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 14 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2542. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islami (X3)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=60) taraf signifikansi 5% | keterangan |
|----|--------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,698 | 0,2542 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,773 | 0,2542 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,586 | 0,2542 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,836 | 0,2542 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,740 | 0,2542 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,740 | 0,2542 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.15 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen etika kerja Islami dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 6 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2542. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=60) taraf signifikansi 5% | Keterangan |
|----|--------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,714 | 0,2542 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,677 | 0,2542 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,770 | 0,2542 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,707 | 0,2542 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,726 | 0,2542 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,748 | 0,2542 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,678 | 0,2542 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,728 | 0,2542 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.16 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen kinerja karyawan dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 8 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2542. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .663 | 8 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,663 untuk variabel kepemimpinan (X1). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian kepemimpinan (X1) dikatakan reliabel.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .817 | 14 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,817 untuk variabel lingkungan kerja (X2). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian lingkungan kerja (X2) dikatakan sangat reliabel.

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja Islami (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .823 | 6 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 untuk variabel etika kerja Islami (X3). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian etika kerja Islami (X3) dikatakan sangat reliabel.

Tabel 4.20
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .866 | 8 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki

nilai *Cronbach's* > 0,6. Jadi variabel untuk penelitian kinerja karyawan (Y) dikatakan sangat reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang di peroleh. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas data melalui dengan pengujian kolmogrov-Smirnov maka dilakukan uji serentak dengan Unstandardized Residual:

Tabel 4.21
Hasil Uji Normalitas Dengan Unstandardized Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.42127191 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 |
| | Positive | .077 |
| | Negative | -.081 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .631 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .821 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Sumber: Output SPSS 16.0

Hasil analisis menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogrof-Smirnov Test, serta angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.821. artinya bahwa

nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi. Deteksi multikolinearitas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardize | | Standardize | T | Sig. | Collinearity | |
|--------------------|----------------|------------|----------------|--------|------|--------------|-------|
| | d Coefficients | | d Coefficients | | | Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18.885 | 6.977 | | 2.707 | .009 | | |
| Kepemimpinan | -.327 | .157 | -.249 | -2.088 | .041 | .913 | 1.095 |
| Lingkungan_Kerja | .208 | .084 | .281 | 2.470 | .017 | .999 | 1.001 |
| Etika_Kerja_Islami | .599 | .156 | .456 | 3.832 | .000 | .913 | 1.096 |

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas untuk variabel kepemimpinan dengan VIF sebesar 1,095 dan *tolerance* sebesar 0,913, dan variabel lingkungan kerja dengan VIF sebesar 1,001 dan *tolerance* sebesar 0,999, untuk variabel etika kerja Islami dengan VIF sebesar 1,096 dan *tolerance* sebesar 0,913. Artinya bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah untuk mengetahui glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 10.761 | 3.792 | | |
| Kepemimpinan | -.069 | .085 | -.107 | -.805 | .424 |
| Lingkungan_Kerja | -.063 | .046 | -.176 | -1.385 | .172 |
| Etika_Kerja_Islami | -.123 | .085 | -.193 | -1.446 | .154 |

a. Dependent Variable:

ABS_RES

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) sebesar $0,424 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0,172 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel etika kerja Islami (X3) yakni $0,154 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji instrumen data, uji normalitas dan asumsi klasik dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.885 | 6.977 | | 2.707 | .009 |
| Kepemimpinan | -.327 | .157 | -.249 | -2.088 | .041 |
| Lingkungan_Kerja | .208 | .084 | .281 | 2.470 | .017 |
| Etika_Kerja_Islami | .599 | .156 | .456 | 3.832 | .000 |

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 18,885 + -0,327X_1 + 0,208X_2 + 0,599X_3 + b_nX_n$$

- 1) Konstanta sebesar 18,885 artinya saat variabel kepemimpinan (X1) variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel etika kerja Islami (X3) dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya akan meningkat sebesar 18,885 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar -0,327 menyatakan bahwa saat variabel kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,327 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,208 menyatakan bahwa saat variabel lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,208 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel etika kerja Islami (X3) sebesar 0,599 menyatakan bahwa saat variabel etika kerja Islami (X3) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,599 satuan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independent (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami). Pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t dimana hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. | Beta | | |
| | | Error | | | |
| 1 (Constant) | 18.885 | 6.977 | | 2.707 | .009 |
| Kepemimpinan | -.327 | .157 | -.249 | -2.088 | .041 |
| Lingkungan_Kerja | .208 | .084 | .281 | 2.470 | .017 |
| Etika_Kerja_Islami | .599 | .156 | .456 | 3.832 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

a) Variabel Kepemimpinan

Dari tabel 4.25 *Coefficients* di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah -2,088. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,672. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $-2,088 > 1,672$ begitu juga dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan yakni $0,041 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal tersebut

menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan. Artinya jika kepemimpinan semakin meningkat, maka hal tersebut akan mengurangi tingkat kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika tingkat kepemimpinan menurun, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.25 *Coefficient* di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,470. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,672. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,470 > 1,672$ begitu juga dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan yakni $0,017 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_2 . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin turun upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin turun pula tingkat kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

c) Variabel Etika Kerja Islami

Dari tabel 4.25 *Coefficient* di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel etika kerja Islami adalah 3,832. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,672. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $3,832 > 1,672$ begitu juga dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan yakni $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_3 . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penerapan etika kerja Islami karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin turun penerapan etika kerja Islami seorang karyawan maka akan semakin turun pula tingkat kinerja karyawan dalam bekerja di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian menggunakan uji F bertujuan untuk melakukan pengujian kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa uji F bertujuan untuk menguji variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 131.759 | 3 | 43.920 | 7.111 | .000 ^a |
| Residual | 345.891 | 56 | 6.177 | | |
| Total | 477.650 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja_Islami, Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} maka hipotesis adalah tidak signifikan. Dari tabel Anova 4.24 diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 7,111 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 2,77. Jadi, karena pada penelitian ini apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $7,111 > 2,77$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan menurut statistik.

e. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 27
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .525 ^a | .276 | .237 | 2.485 |

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja_Islami, Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa jika angka koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,237 atau (23,7%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel *independent* (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan) yaitu sebesar 23,7%. Sedangkan sisanya (100% - 23,7%= 76,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. KSPPS BMT PETA Tulungagung

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui studi

komparasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank. Oleh karena itu terlebih dahulu dilakukan uji validitas terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, dimana pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 sedangkan dalam ujiannya dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=27) taraf signifikansi 5% | keterangan |
|----|--------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,413 | 0,3809 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,592 | 0,3809 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,851 | 0,3809 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,574 | 0,3809 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,851 | 0,3809 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,558 | 0,3809 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,615 | 0,3809 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,555 | 0,3809 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.28 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen kepemimpinan dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 8 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 27 dengan taraf signifikansi 5%

diperoleh nilai 0,3809. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=27) taraf signifikansi 5% | keterangan |
|----|---------------|----------------------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,383 | 0,3809 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,388 | 0,3809 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,543 | 0,3809 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,769 | 0,3809 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,670 | 0,3809 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,445 | 0,3809 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,425 | 0,3809 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,660 | 0,3809 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,701 | 0,3809 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,468 | 0,3809 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,684 | 0,3809 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,492 | 0,3809 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,465 | 0,3809 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,511 | 0,3809 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.29 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen lingkungan kerja dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 14 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 27 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,3809. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islami (X3)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=27) taraf signifikasi 5% | keterangan |
|----|--------------|----------------------|-------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,507 | 0,3809 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,673 | 0,3809 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,750 | 0,3809 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,590 | 0,3809 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,661 | 0,3809 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,461 | 0,3809 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.30 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen etika kerja Islami dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 6 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 27 dengan taraf signifikasi 5% diperoleh nilai 0,3809. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Soal | Pearson Correlations | R tabel (N=27) taraf signifikasi 5% | keterangan |
|----|--------------|----------------------|-------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,716 | 0,3809 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,767 | 0,3809 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,636 | 0,3809 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,462 | 0,3809 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,757 | 0,3809 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,648 | 0,3809 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,671 | 0,3809 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,411 | 0,3809 | Valid |

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.31 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan instrumen kinerja karyawan dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 8 bisa dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} yang didapat dari jumlah sampel 27 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,3809. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.32
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .755 | 8 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,755 untuk variabel kepemimpinan (X1). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian kepemimpinan (X1) dikatakan reliabel

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .804 | 14 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,804 untuk variabel lingkungan kerja (X2). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian lingkungan kerja (X2) dikatakan sangat reliabel.

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja Islami (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .583 | 6 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,583 untuk variabel etika kerja Islami (X3). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* $> 0,6$. Jadi variabel untuk penelitian etika kerja Islami (X3) dikatakan cukup reliabel.

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .751 | 8 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,751 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki

nilai *Cronbach's* > 0,6. Jadi variabel untuk penelitian kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang di peroleh. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas data melalui dengan pengujian kolmogrov-Smirnov maka dilakukan uji serentak dengan Unstandardized Residual:

Tabel 4.36
Hasil Uji Normalitas dengan Unstandardized Residual

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 27 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.48894805 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .516 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .952 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Sumber: Output SPSS 16.0

Hasil analisis menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogorof-Smirnov, serta angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.952. artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi. Deteksi multikolinearitas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | 19.386 | 11.052 | | | | |
| Kepemimpinan | .446 | .185 | .367 | 2.414 | .024 | .905 | 1.105 |
| Lingkungan_Kerja | .253 | .113 | .325 | 2.232 | .036 | .991 | 1.009 |
| Etika_Kerja_Islami | -.637 | .232 | -.416 | -2.744 | .012 | .911 | 1.098 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan dengan VIF sebesar 1,105 dan *tolerance* sebesar 0,905, dan variabel lingkungan kerja dengan VIF sebesar 1,009 dan *tolerance* sebesar 0,991, untuk variabel etika kerja Islami dengan VIF sebesar 1,098 dan *tolerance* sebesar 0,911. Artinya bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah untuk mengetahui glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | -1.332 | 6.162 | | |
| Kepemimpinan | .058 | .103 | .118 | .561 | .580 |
| Lingkungan_Kerja | -.046 | .063 | -.145 | -.725 | .476 |
| Etika_Kerja_Islami | .166 | .129 | .268 | 1.280 | .213 |

a. Dependent Variable:

ABS_RES

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) sebesar $0,580 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0,476 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel etika kerja Islami (X3) yakni $0,213 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji instrumen data, uji normalitas dan asumsi klasik dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.39
Hasil Uji Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 19.386 | 11.052 | | 1.754 | .093 |
| Kepemimpinan | .446 | .185 | .367 | 2.414 | .024 |
| Lingkungan_Kerja | .253 | .113 | .325 | 2.232 | .036 |
| Etika_Kerja_Islami | -.637 | .232 | -.416 | -2.744 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 19,386 + 0,446X_1 + 0,253X_2 + -0,637X_3 + b_nX_n$$

- 1) Konstanta sebesar 19,386 artinya saat variabel kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel etika kerja Islami (X3) dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya akan meningkat sebesar 19,386 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,446 menyatakan bahwa saat variabel kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,446 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,253 menyatakan bahwa saat variabel lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,253 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel etika kerja Islami (X3) sebesar -0,637 menyatakan bahwa saat variabel etika kerja Islami (X3) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,637 satuan.

d. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independent (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika

kerja Islami). Pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t dimana hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 19.386 | 11.052 | | 1.754 | .093 |
| Kepemimpinan | .446 | .185 | .367 | 2.414 | .024 |
| Lingkungan_Kerja | .253 | .113 | .325 | 2.232 | .036 |
| Etika_Kerja_Islami | -.637 | .232 | -.416 | -2.744 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

a) Variabel Kepemimpinan

Dari tabel 4.40 *Coefficient* di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 2,414. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,710. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,414 > 1,710$ begitu pula dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yakni $0,024 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Artinya jika kepemimpinan semakin meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika tingkat kepemimpinan semakin menurun maka akan

mengurangi tingkat kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.37 *Coefficient* di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel perilaku adalah 2,232. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,710. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,232 > 1,710$ begitu pula dengan tingkat signifikan yang lebih besar dari taraf signifikan yakni $0,036 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_2 . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin turun upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin turun pula tingkat kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung.

c) Variabel Etika Kerja Islami

Dari tabel 4.37 *Coefficient* di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel etika kerja Islami adalah -2,744. Sementara itu, untuk taraf t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} 1,710. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $-2,744 > 1,710$ begitu pula dengan

tingkat signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan yakni $0,012 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_3 . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penerapan etika kerja Islami karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin menurun penerapan etika kerja Islami karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam bekerja di KSPPS BMT PETA Tulungagung.

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian menggunakan uji F bertujuan untuk melakukan pengujian kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa uji F bertujuan untuk menguji variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.41
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 173.008 | 3 | 57.669 | 8.235 | .001 ^a |
| Residual | 161.066 | 23 | 7.003 | | |
| Total | 334.074 | 26 | | | |

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja_Islami, Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} maka hipotesis adalah tidak signifikan. Dari tabel Anova 4.38 diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 8,235 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 3,03. Jadi, karena pada penelitian ini apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $8,235 > 3,03$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan menurut statistik.

e. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (*adjusted R^2*). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 4.42
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .720 ^a | .518 | .455 | 2.646 |

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja_Islami, Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat diketahui bahwa jika angka koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,455 atau (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel *independent* (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan) yaitu sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 45,5\% = 54,5\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Analisis Uji Beda (Uji T)

Tabel 4.43

Independent Sampel t-test Kepemimpinan (X1)

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
| | | F | Sig. | T | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Kepemimpinan | Equal variances assumed | 1.086 | .300 | -11.668 | 85 | .000 | -6.570 | .563 | -7.690 | -5.451 |
| | Equal variances not assumed | | | -10.386 | 39.071 | .000 | -6.570 | .633 | -7.850 | -5.291 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *independent samples test* menampilkan *Levene's Test* untuk kesamaan varians. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka data homogen
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka tidak homogen

Dari hasil analisis *Levenes's Test* dapat dilihat angka probabilitas sebesar $0,300 > 0,05$ yang berarti bahwa data homogen sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Oleh karena hipotesis yang dipakai adalah bahwa kedua varian sama, maka yang dijadikan pedoman untuk analisis lebih lanjut adalah angka-angka yang terdapat pada baris *Equal variance assumed*.

Aturan uji t

- 1) Sig: $p \leq 0,05$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 5%
- 2) Sig: $p \leq 0,01$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 1%
- 3) Sig: $p > 0,05$ yaitu tidak ada beda

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung sebesar -11,668 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, artinya ada perbedaan kepemimpinan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Tabel 4.44
Group Statistics

| Group Statistics | | | | |
|-------------------------|----|-------|----------------|-----------------|
| KELAS | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Kepemimpinan BANK | 60 | 29.80 | 2.161 | .279 |
| NON BANK | 27 | 36.37 | 2.950 | .568 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas menampilkan jumlah subjek pada masing-masing kelompok Bank 60 dan kelompok Non Bank 27, mean atau rata-rata kepemimpinan Bank lebih kecil dari pada Non Bank ($29,30 < 36,37$) menunjukkan bahwa kepemimpinan Bank lebih kecil dari pada Non Bank.

Tabel 4.45
Independent Sampel t-test Lingkungan Kerja (X2)

| | | Independent Samples Test | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| | | F | Sig. | T | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Lingkungan_Kerja | Equal variances assumed | 1.436 | .234 | -2.046 | 85 | .044 | -1.943 | .949 | -3.830 | -.055 |
| | Equal variances not assumed | | | -1.912 | 43.066 | .063 | -1.943 | 1.016 | -3.992 | .106 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *independent samples test* menampilkan *Levene's Test* untuk kesamaan varians. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka data homogen
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka tidak homogen

Dari hasil analisis *Levenes's Test* dapat dilihat angka probabilitas sebesar $0,234 > 0,05$ yang berarti bahwa data homogen sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Oleh karena hipotesis yang dipakai adalah bahwa kedua varian sama, maka yang dijadikan pedoman

untuk analisis lebih lanjut adalah angka-angka yang terdapat pada baris *Equal variance assumed*.

Aturan uji t

- 1) Sig: $p \leq 0,05$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 5%
- 2) Sig: $p \leq 0,01$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 1%
- 3) Sig: $p > 0,05$ yaitu tidak ada beda

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung sebesar -2,046 dengan probabilitas $0,044 < 0,05$, artinya ada perbedaan lingkungan kerja pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Tabel 4.46
Group Statistics

| Group Statistics | | | | | |
|------------------|----------|----|-------|----------------|-----------------|
| Kelas | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Lingkungan_Kerja | BANK | 60 | 53.32 | 3.851 | .497 |
| | NON BANK | 27 | 55.26 | 4.604 | .886 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas menampilkan jumlah subjek pada masing-masing kelompok Bank 60 dan kelompok Non Bank 27, mean atau rata-rata lingkungan kerja Bank lebih kecil dari pada Non Bank ($53,32 < 55,26$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja Bank lebih kecil dari pada Non Bank.

Tabel 4.47
Independent Sampel t-test Etika Kerja Islami (X3)

| Independent Samples Test | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| | F | Sig. | T | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| Etika_Kerja_Islami | .075 | .785 | 9.287 | 85 | .000 | 4.724 | .509 | 3.713 | 5.735 |
| | | | 8.953 | 46.102 | .000 | 4.724 | .528 | 3.662 | 5.786 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *independent samples test* menampilkan *Levene's Test* untuk kesamaan varians. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka data homogen
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka tidak homogen

Dari hasil analisis *Levenes's Test* dapat dilihat angka probabilitas sebesar $0,785 > 0,05$ yang berarti bahwa data homogen sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Oleh karena hipotesis yang dipakai adalah bahwa kedua varian sama, maka yang dijadikan pedoman untuk analisis lebih lanjut adalah angka-angka yang terdapat pada baris *Equal variance assumed*.

Aturan uji t

- 1) Sig: $p \leq 0,05$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 5%
- 2) Sig: $p \leq 0,01$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 1%
- 3) Sig: $p > 0,05$ yaitu tidak ada beda

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 9,287 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, artinya ada perbedaan etika kerja Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Tabel 4.48
Group Statistics

| Group Statistics | | | | |
|-------------------------|----|-------|----------------|-----------------|
| KELAS | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Etika_Kerja_Islami BANK | 60 | 27.32 | 2.127 | .275 |
| NON BANK | 27 | 22.59 | 2.341 | .451 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas menampilkan jumlah subjek pada masing-masing kelompok Bank 60 dan kelompok Non Bank 27, mean atau rata-rata etik kerja Islami Bank lebih besar dari pada Non Bank ($27,32 > 22,59$) menunjukkan bahwa etika kerja Islami Bank lebih besar dari pada Non Bank.

Tabel 4.49
Independent Sampel t-test Kinerja Karyawan

| Independent Samples Test | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| | | F | Sig. | T | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Kinerja_Karyawan | Equal variances assumed | 2.785 | .099 | 2.045 | 85 | .044 | 1.465 | .716 | .041 | 2.889 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.874 | 41.368 | .068 | 1.465 | .782 | -.113 | 3.043 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *independent samples test* menampilkan *Levene's Test* untuk kesamaan varians. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka data homogen
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka tidak homogen

Dari hasil analisis *Levenes's Test* dapat dilihat angka probabilitas sebesar $0,099 > 0,05$ yang berarti bahwa data homogen sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Oleh karena hipotesis yang dipakai adalah bahwa kedua varian sama, maka yang dijadikan pedoman untuk analisis lebih lanjut adalah angka-angka yang terdapat pada baris *Equal variance assumed*.

Aturan uji t

- 1) Sig: $p \leq 0,05$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 5%
- 2) Sig: $p \leq 0,01$ yaitu ada perbedaan pada taraf sig. 1%
- 3) Sig: $p > 0,05$ yaitu tidak ada beda

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,045 dengan probabilitas $0,044 < 0,05$, artinya ada perbedaan kinerja Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Tabel 4.50
Group Statistics

| Group Statistics | | | | |
|-----------------------|----|-------|----------------|-----------------|
| KELAS | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Kinerja_Karyawan BANK | 60 | 36.65 | 2.845 | .367 |
| NON BANK | 27 | 35.19 | 3.585 | .690 |

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas menampilkan jumlah subjek pada masing-masing kelompok Bank 60 dan kelompok Non Bank 27, mean atau rata-rata kinerja karyawan Bank lebih besar dari pada Non Bank ($36,65 > 35,19$) menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank lebih besar dari pada Non Bank.