BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 Hijriah. 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. Bank syariah ini resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 Hijriah. Selanjutnya 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).

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 Muamalat Indonesia, seperti *Shar-e* yang dilucurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Selanjutnya, pada tahun 2011 mulai dilucurkan produk *Shar-e Gold Debit Visa* yang mendapat penghargaan dan Museum Rekor Indonesia sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan *e-channel*, seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*.

Seiring kapasitas bank yang semakin diakui, bank syariah ini semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur Malaysia. Hingga saat ini, bank syariah ini memiliki 325 kantor layanan termasuk satu kantor cabang di Malaysia. Operasional bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia *Electronic Payment* (MEPS).

Hingga saat ini, Bank Muamalat Indonesia beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik, yaitu *Al-Ijarah Indonesia Finance* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang memberikan layanan dana pensiun, dan Baitul Maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS).[1]

[1] http://www.bankmuamalat.co.id., diakses 17 November 2018 pukul 10.33 WIB.

Pada tanggal 15 Maret 2004 didirikan cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. di Kediri, di mana perusahaan perbankan syariah ini banyak diminati oleh pengusaha serta masyarakat di Kediri dan sekitarnya. Kediri merupakan pusat kota karesidenan yang terdiri dari Kabupaten Trenggalek, Tulungagung, Blitar, Nganjuk, dan Kediri itu sendiri. Selain itu, Kota Kediri memiliki potensi yang sangat besar untuk didirikannya bank syariah di antara mayoritas kota/kabupaten se-karesidenan tersebut. Hal ini dipertimbangkan dari penduduk Kediri mayoritas adalah beragama Islam.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri terletak di Jalan Hasanuddin Nomor 26, Kelurahan Dandangan, Kota Kediri. Dalam pelaksanaan kegiatan operasinya, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memiliki dua kantor cabang pembantu, yaitu di Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jalan Supriadi, Kelurahan Tamanan, Tulungagung dan di Kabupaten Blitar yang beralamat di Jalan Cempaka Nomor 26, Blitar.

2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Kediri

a. Visi

"Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional".

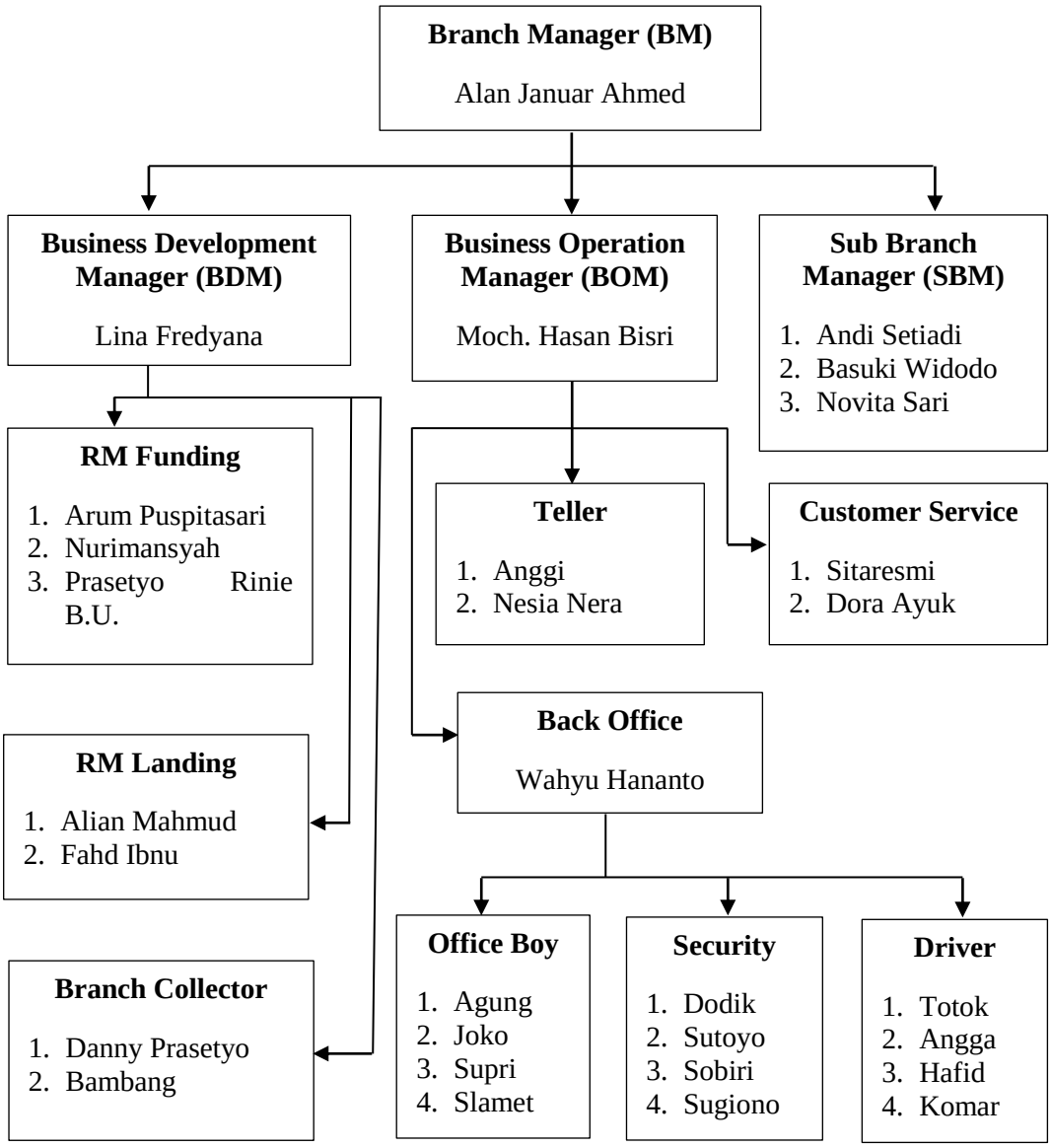
b. Misi

"Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan

berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan".[2]

3. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Kediri, Tbk. Kantor Cabang Kediri

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri



[2] http://www.bankmuamalat.co.id., diakses 17 November 2018 pukul 10.33 WIB.

4. Operasional Usaha PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri

a. *Branch Manager* (BM)

Tugas-tugas pimpinan cabang (*Branch Manager*), yaitu sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
2) Sebagai koordinator seluruh *crew* PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
3) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional Indonesia kantor cabang Kediri.
4) Mempunyai wewenang di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
5) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan.

b. *Business Development Manager* (BDM)

Tugas *Business Development Manager* (BDM), di antaranya:

1) Melakukan riset, survei, dan pengembangan produk.
2) Melakukan *review* produk dan fitur produk.
3) Merumuskan tarif layanan produk.

c. *Business Operation Manager* (BOM)

Tugas *Business Operation Manager* (BOM), yaitu sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab kepada *Branch Manager* atas semua pelaksanaan standar operasional perusahaan.

2) Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional perbankan.
3) Melakukan pengembangan kegiatan operasional.
4) Memantau prosedur operasional manajemen resiko.

d. *Sub Branch Manager* (SBM)

Tugas dan tanggung jawab *Sub Branch Manager* (SBM), antara lain:

1) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
2) Sebagai koordinator seluruh *crew* PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
3) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional kantor cabang.
4) Mempunyai wewenang tertinggi di kantor cabang.
5) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan.

e. *Relation Manager Funding*

Tugas dan wewenang dari *Relation Manager Funding*, yaitu di antaranya:

1) Seorang *marketing funding* berorientasi pada target pendanaan yang ditetapkan.
2) Mencari nasabah yang potensial sebagai perolehan sumber dana.
3) Melakukan proses pengiriman uang sesuai dengan permintaan.

f. *Relation Manager Landing*

Tugas dan wewenang dari *Relation Manager Landing*, yaitu sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab kepada *coord of financing* dalam pencapaian target penjualan produk pembiayaan.
2) Berorientasi pada target pemasaran produk pembiayaan yang telah ditentukan.
3) Membuat dan memelihara semua dokumen pada bagian pembiayaan.
4) Pengawasan kepada setiap debitur atau nasabah pada saat jatuh tempo secara berkelanjutan.
5) Mengecek data serta mensurvei calon nasabah baru yang mengajukan pembiayaan.
6) Menandatangani atau mengesahkan apakah calon nasabah ini bisa mendapatkan pembiayaan atau tidak.
7) Melakukan penagihan terhadap debitur yang bermasalah, mencari sumber permasalahan, dan alternatif jalan keluar.

g. *Customer Service*

Tugas-tugas *Customer Service*, di antaranya:

1) Memberikan keterangan atau pelayanan yang dibutuhkan oleh nasabah mengenai produk-produk di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

2) Melayani setiap tamu atau nasabah yang bermaksud bertemu dengan staf atau karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
3) Memberi nomor rekening tabungan ataupun deposito kepada nasabah baru sesuai dengan nomor urut.
4) Menerima, memeriksa kelengkapan, dan meregister berkas permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon nasabah pembiayaan dan kemudian menyerahkannya kepada bagian *marketing*.
5) Menerima dan melayani keluhan nasabah yang mengalami masalah.

h. *Teller*

Tugas-tugas *Teller*, antara lain:

1) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank.
2) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran, dan pembayaran.
3) Pelaksana mutasi uang tunai antarteller kantor kas dan berkewajiban membuat laporan kas harian.

i. 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:

1) *Office Boy*, bertugas memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan *crew* yang lain.
2) *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*.
3) *Driver*, bertugas dalam kegiatan transportasi dan memelihara keadaan kantor.

5. Penunjang Bisnis PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri

a. Pengelolaan Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga yang menentukan keberlangsungan pertumbuhan usaha. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula nilai dan daya saing perusahaan tersebut. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri selalu berusaha menggali potensi setiap karyawan secara optimal, baik untuk kemajuan karyawan itu sendiri maupun untuk kontribusi optimal bagi pencapaian strategi bank.

Pada dasarnya, kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang turut meningkatkan daya saing dan akselerasi kinerja suatu perusahaan adalah proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan

pengembangan talenta serta kompetensi. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terkoordinasi dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri berkomitmen bahwa setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan karier sesuai bidangnya dengan tidak membedakan penerapannya berdasarkan *gender*. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri secara berkelanjutan menerapkan dan memantau strategi pengelolaan sumber daya manusia serta mendorong seluruh karyawan untuk merespon tantangan dan dinamika bisnis dalam industri perbankan syariah dan usaha jasa lainnya.

b. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri pada beberapa hal menjadi tantangan yang dihadapi bagian *Human Capital*. Hal-hal yang masih menjadi perhatian adalah rasio produktivitas karyawan Bank Muamalat Indonesia yang masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan praktik di pasar. Oleh karena itu, untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut, strategi sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri lebih difokuskan pada:

1) Peningkatan produktivitas karyawan dan pengelolaan kinerja yang lebih komprehensif.

   Strategi ini ditandai dengan terus diupayakan pencapaian kinerja organisasi dalam bidang finansial, adanya biaya tenaga kerja yang lebih efektif, diadakannya program-program untuk meningkatkan motivasi kerja dan budaya pencapaian kinerja yang lebih baik.

2) Penataan organisasi yang lebih ramping dan optimal.

   Strategi ini diupayakan melalui *review* struktur organisasi yang lebih mempertimbangkan proses pekerjaan, pemantauan kembali jumlah karyawan agar lebih efektif dan efisien, dan perbaikan alur koordinasi antar unit kerja.

3) Peningkatan pengetahuan dan keahlian dari para *talent* dan pemimpin.

   Strategi ini diupayakan untuk meningkatkan jumlah karyawan berkinerja dan berpotensi tinggi yang ada di organisasi. Selain itu, diupayakan pula dilaksanakannya program-program pengembangan, sehingga tingkat ketertarikan para *talent* terhadap perusahaan juga akan meningkat, di mana perusahaan memberikan perhatian penuh terhadap pengembangan diri karyawan yang bersangkutan.

4) Peningkatan *engagement* karyawan dan proposisi nilai karyawan yang kuat yang pada akhirnya dapat meningkatkan ketertarikan

calon karyawan dan peningkatan *brand* perusahaan di mata masyarakat luas terhadap organisasi ini.

Strategi ini dapat diwujudkan dengan terus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, meningkatkan citra positif Bank Muamalat Indonesia di mata masyarakat melalui beberapa program, seperti CSR, pemberian beasiswa, kuliah umum, edukasi mengenai ekonomi syariah di kampus dan sekolah-sekolah.

c. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri selalu berupaya meningkatkan wawasan dan keterampilan seluruh karyawan, baik dalam rangka mendukung peningkatan kualitas kerja maupun untuk pengembangan potensi dan karier dari masing-masing karyawan. setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier dalam bidang masing-masing berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memiliki program pengembanngan kualitas karyawan, yang melalui program pelatihan eksternal, yaitu dimana Bank memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti sejumlah pelatihan dan/atau seminar yang diberikan secara berkala.

Berikut adalah pelatihan dan pengembangan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. sepanjang tahun 2018, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Tahun 2018

1) *Technical Skill*

No.	Jenis Pelatihan	Peserta
1.	Pelaporan bank	1
2.	Perkreditan	658
3.	Manajemen risiko	1.091
4.	Sosialisasi ketentuan perbankan	152
5.	Audit	52
6.	Teknologi informasi	28
7.	Manajemen umum	285
8.	Manajemen perbankan	3.326
9.	Lainnya	7.253
Total		12.846

2) *Soft Skill*

No.	Jenis Pelatihan	Peserta
1.	Analisa masalah dan pengambilan keputusan	135
2.	*Customer Relationship skill*	442
3.	*Leadership*	1.751
4.	Teknik presentasi dan komunikasi	559
5.	Lainnya	11.109
Total		13.996

Sumber: Laporan Tahunan 2018 PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.,

d. Pembentukan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Di era teknologi yang serba digital, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri terus berupaya berkomunikasi kepada karyawan-karyawannya yang dapat dilakukan dengan lebih mudah dan cepat. Jalur komunikasi telah dibuka seluas-luasnya, yang

memungkinkan karyawan untuk mendapatkan informasi, intruksi, berita secara cepat dan lengkap. Jalur-jalur komunikasi, seperti *WhatsApp group* yang telah berjalan sejak tahun-tahun sebelumnya tetap dipertahankan, namun kemudian ditambah pula dengan jalur-jalur komunikasi lain yang diharapkan mampu meningkatkan kecepatan informasi dan keterikatan karyawan terhadap Bank.

Fasilitas *e-mail blast* yang mengirimkan informasi terkini kepada seluruh karyawan dapat diakses melalui fasilitas e-mail perusahaan. Muamalat *Human Power* (MHP) juga merupakan salah satu jalur komunikasi, di mana pengumuman penting dan peraturan terbaru dapat dengan mudah diakses di salah satu menunya yang saat ini juga sudah tersedia versi *mobile*-nya yang dapat diakses dari *handphone* karyawan. bagi karyawan di Muamalat *Tower* disediakan pula *M Channel* pada *TV* di ruang *breakout* setiap lantai, yang memungkinkan karyawan mendapatkan informasi terkait program, produk, dan pengetahuan-pengetahuan lainnya.

Salah satu jalur komunikasi yang sedang digalakkan adalah media sosial Bank, yaitu *Workplace by Facebook*. Dalam media sosial tersebut setiap karyawan dapat mengunggah kegiatan-kegiatan karyawan, pengumuman-pengumuman, menyiarkan secara *live* kegiatan karyawan yang sedang berlangsung, memberikan komen dan *like* atas unggahan karyawan lain, dan lain sebagainya.

Berbagai pencapaian kinerja juga didorong untuk diunggah di media ini sebagai sarana untuk saling memberikan kinerja terbaik bagi Bank. Dengan kemudahannya untuk diakses dan kecepatannya untuk menampilkan berita-berita terkini, *Workplace* diharapkan mampu menjadi salah satu alat untuk meningkatkan keterikatan kayawan dengan Bank. Untuk informasi terkait strategi Bank yang lebih formal, terus dilakukan acara-acara *sharing session* antara manajemen dan karyawan di seluruh unit kerja. Acara yang dikemas dalam bentuk *tawn hall meeting* dan BOD *road show* yang diikuti oleh kayawan di unit kerja diharapkan lebih mendekatkan lagi jarak antara manajemen dan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

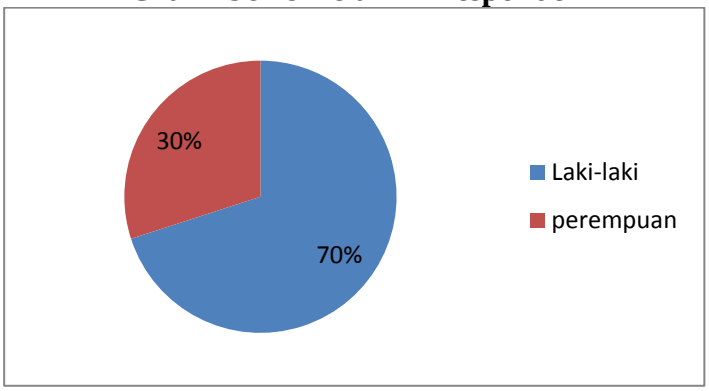
B. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri yang bertindak sebagai sampel. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Jenis Kelamin Responden



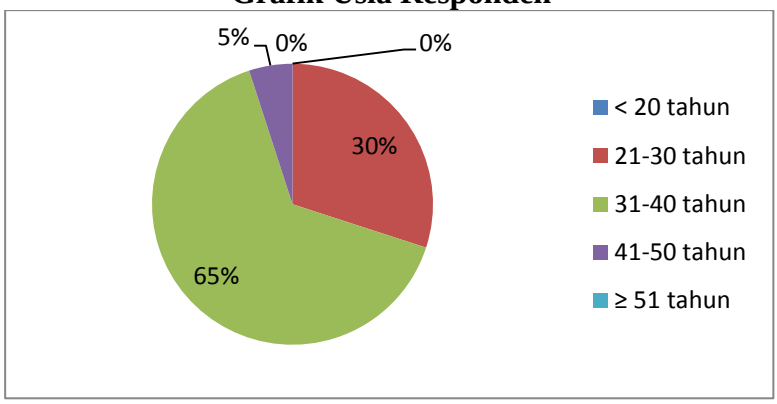
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau 70%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 24 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.3
Grafik Usia Responden



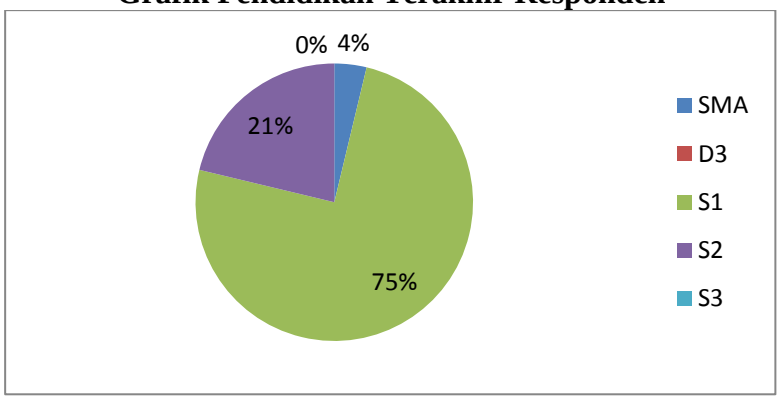
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa usia responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 52 orang atau 65%, serta sisanya responden berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri adalah berusia 31-40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.4
Grafik Pendidikan Terakhir Responden



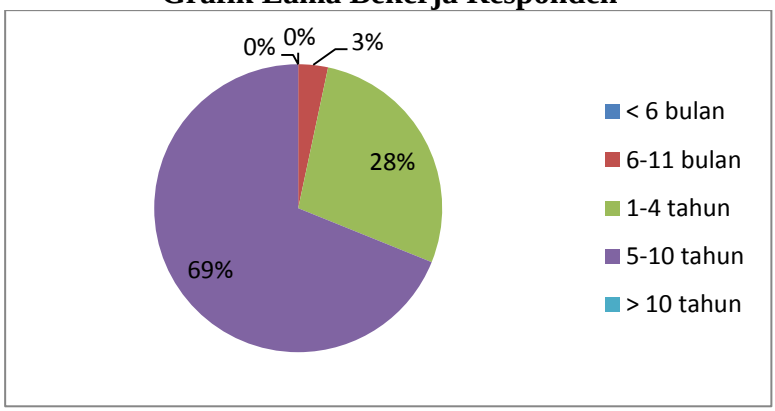
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri jumlah responden yang lulusan dari SMA sebanyak 3 orang atau 4%, lulusan Strata 1 sebanyak 60 orang atau 75%, dan sisanya lulusan Strata 2 sebanyak 17 orang atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri adalah lulusan Strata 1.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.5
Grafik Lama Bekerja Responden



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri yang telah bekerja selama 1-4 tahun adalah sebanyak 21 orang atau 28%, responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 56 orang atau 69%, dan sisanya telah bekerja selama 6-11 bulan, yaitu sebanyak 3 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri telah lama bekerja selama 5-10 tahun.

C. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari angket yang peneliti sebarkan kepada 80 responden, terdiri atas 56 item pernyataan dan terbagi dalam 5 kategori, yaitu:

1. 10 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi (X_1).
2. 12 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh etos kerja (X_2).
3. 12 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan (X_3).
4. 11 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja (X_4).
5. 11 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kinerja karyawan (Y).

Hasil yang diperoleh dari jawaban responden sebagaimana akan dipaparkan pada tabel berikut ini.

1. Kompetensi (X_1)

Variabel kompetensi (X_1) pada penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang disebarkan ke 80 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kompetensi dijelaskan pada tabel 4.2, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Saya sering mendapatkan arahan dari pimpinan terkait dengan pekerjaan.	65	35	0	0	0	100
2.	Saya sering mendapatkan motivasi dari pimpinan terkait dengan pekerjaan.	67,5	32,5	0	0	0	100
3.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan pada jabatan saya saat ini.	57,5	42,5	0	0	0	100
4.	Saya mampu mengelola emosi dalam menyelesaikan masalah terkait dengan pekerjaan.	42,5	57,5	0	0	0	100
5.	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari pimpinan.	45	55	0	0	0	100
6.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	28,75	71,25	0	0	0	100
7.	Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	21,25	78,75	0	0	0	100
8.	Saya diharuskan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.	0	1,25	26,25	72,5	0	100

9.	Saya diharuskan memiliki keterampilan lebih terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini.	0	0	68,75	31,25	0	100
10.	Saya diharuskan memiliki keahlian lebih terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini.	0	8,75	63,75	27,5	0	100
Mean (%)		32,75	38,25	15,875	13,125	0	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi rata-rata responden menjawab “setuju” sebesar 38,25%. Salah satu pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyaaan no. 7, di mana sebagian besar responden menjawab “setuju” sebanyak 63 responden atau 78,75%. Hal ini berarti karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri menyetujui bahwa pengetahuan yang mereka miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain itu, salah satu pernyataan yang juga berpengaruh pada variabel ini adalah pernyataan no. 8, di mana mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 58 responden atau 72,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri tidak mengharuskan karyawannya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan di perusahaan tersebut.

2. Etos Kerja (X_2)

Variabel etos kerja (X_2) pada penelitian ini diukur melalui 12 pernyataan yang disebarkan ke 80 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap etos kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah tugas yang baik.	13,75	86,25	0	0	0	100
2.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah tugas yang bermanfaat.	21,25	78,75	0	0	0	100
3.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.	0	5	33,75	48,75	12,5	100
4.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	0	72,5	27,5	0	0	100
5.	Saya selalu berupaya meningkatkan prestasi kerja pada perusahaan ini.	1,25	73,75	25	0	0	100
6.	Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan ini.	0	58,75	41,25	0	0	100
7.	Saya selalu bekerja keras setiap melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	18,75	81,25	0	0	0	100

Lanjutan…..

Lanjutan Tabel 4.3

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
8.	Saya selalu bertanggung jawab penuh pada setiap tugas yang diberikan perusahaan.	8,75	86,25	0	0	0	100
9.	Saya memiliki semangat berkompetisi dengan rekan kerja lain.	8,75	91,25	0	0	0	100
10.	Pada saat bekerja, saya sering membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan terkait dengan pekerjaan.	3,75	92,5	3,75	0	0	100
11.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan istirahat sebentar di tempat kerja.	8,75	91,25	0	0	0	100
12.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan pergi ke luar tempat kerja bersama rekan kerja lain.	0	73,75	26,25	0	0	100
Mean (%)		7,08	74,27	13,54	4,06	1,04	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada variabel etos kerja rata-rata responden menjawab “setuju”, yaitu sebesar 74,27%. Salah satu pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 10, di mana mayoritas responden menjawab “setuju”, yaitu sebanyak 74 responden atau 92,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri sering bekerja sama dan saling membantu rekan kerja lain yang sedang membutuhkan bantuan terkait dengan pekerjaan.

Selain itu, item pernyataan yang juga berpengaruh pada variabel ini adalah pernyataan no. 9 dan 11, di mana sebagian besar responden menjawab "setuju", yaitu sama-sama sebanyak 73 responden atau 91,25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memiliki semangat berkompetisi dengan rekan kerja lain dan memanfaatkan waktu istirahat dengan istirahat sebentar di tempat kerja.

3. Kepemimpinan (X_3)

Variabel kepemimpinan (X_3) pada penelitian ini diukur melalui 12 pernyataan yang disebarkan ke 80 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.4, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan perusahaan.	12,5	80	7,5	0	0	100
2.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan perusahaan.	12,5	73,75	13,75	0	0	100

Lanjutan…..

Lanjutan Tabel 4.4

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
3.	Pimpinan memberikan pedoman khusus kepada karyawan pada pekerjaan yang diberikan perusahaan.	3,75	82,5	13,75	0	0	100
4.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan.	5	66,25	28,75	0	0	100
5.	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja.	2,5	73,75	23,75	0	0	100
6.	Pimpinan selalu memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan.	6,25	70	23,75	0	0	100
7.	Pimpinan selalu memberikan rasa percaya diri kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	1,25	77,5	21,25	0	0	100
8.	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	0	76,25	23,75	0	0	100
9.	Pimpinan selalu meningkatkan profesionalisme kerja dihadapan karyawannya.	5	67,5	26,25	1,25	0	100

Lanjutan…..

Lanjutan Tabel 4.4

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
10.	Pimpinan sering berdiskusi bersama karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.	5	75	20	0	0	100
11.	Pimpinan berkenan mendengarkan kritik dan saran dari karyawannya.	5	73,75	21,25	0	0	100
12.	Pimpinan selalu membantu karyawannya yang sedang membutuhkan bantuan terkait dengan pekerjaan.	8,75	72,5	18,75	0	0	100
Mean (%)		5,63	74,06	20,21	0,1	0	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan rata-rata responden menjawab “setuju”, yaitu sebesar 74,06%. Salah satu pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 3, di mana sebagian besar responden menjawab “setuju”, yaitu sebanyak 66 responden atau 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memberikan pedoman khusus kepada karyawannya dalam memberikan tugas atau pekerjaan di perusahaan tersebut.

Selain itu, salah satu item pertanyaan yang juga berpengaruh pada variabel ini adalah pernyataan no. 1, di mana mayoritas responden menjawab “setuju”, yaitu sebanyak 64 responden atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada perusahaan ini memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel lingkungan kerja (X_4) pada penelitian ini diukur melalui 11 pernyataan yang disebarkan ke 80 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap lingkugan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan.	33,75	63,75	2,5	0	0	100
2.	Kualitas udara di tempat kerja bersih dan bebas polusi.	22,5	76,25	1,25	0	0	100
3.	Kondisi ruang kerja sejuk dan nyaman.	23,75	70	6,25	0	0	100
4.	Udara/oksigen di tempat kerja sudah cukup bersih.	12,5	83,75	3,75	0	0	100
5.	Perusahaan jauh dari suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	18,75	80	1,25	0	0	100
6.	Perusahaan jauh dari gangguan yang dapat menimbulkan getaran mekanis dalam operasional perusahaan.	15	76,25	8,75	0	0	100
7.	Pemakaian *Air Conditioning* (AC) sudah tepat dalam mengurangi bau-bauan di rung kerja.	13,75	83,75	2,5	0	0	100

Lanjutan…..

Lanjutan Tabel 4.5

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
8.	Penggunaan warna cat dinding dan peralatan kerja sudah tepat.	17,5	73,75	8,75	0	0	100
9.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia di tempat kerja sudah lengkap dan memadai.	25	71,25	3,75	0	0	100
10	Perusahaan selalu mengadakan kegiatan mendengar dan membaca Al-Qur'an pada saat tertentu.	20	76,25	3,75	0	0	100
11	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	13,75	83,75	2,5	0	0	100
Mean (%)		19,66	76,25	4,09	0	0	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja rata-rata menjawab "setuju" sebesar 76,25% terhadap kondisi dan keadaan lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri. Salah satu pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 4, 7, dan 11, di mana sebagian besar responden menjawab "setuju", yaitu sama-sama sebanyak 67 responden atau 83,75%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan ini setuju bahwa udara atau oksigen di tempat kerja sudah cukup bersih dan pemakaian *Air Conditioning* (AC) sudah tepat dalam mengurangi bau-bauan di ruang kerja. Selain itu, dalam perusahaan juga

terdapat jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diukur melalui 11 pernyataan yang disebarkan ke 80 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.6, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	23,75	68,75	7,5	0	0	100
2.	Saya mampu bekerja dengan profesional sesuai dengan standar operasional perusahaan.	25	61,25	13,75	0	0	100
3.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	18,75	80	1,25	0	0	100
4.	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	2,5	2,5	36,25	58,75	0	100

Lanjutan…..

Lanjutan Tabel 4.6

No.	Pernyataan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
5.	Saya memiliki pengalaman bekerja di perusahaan lain sebelumnya, sehingga mampu bekerja dengan baik di perusahaan ini.	3,75	7,5	47,5	41,25	0	100
6.	Saya selalu mempunyai ide/gagasan dalam menyelesaikan persoalan yang mucul dalam pekerjaan.	20	75	5	0	0	100
7.	Saya sering bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	38,75	53,75	7,5	0	0	100
8.	Saya sering hadir tepat waktu di tempat kerja.	32,5	63,75	3,75	0	0	100
9.	Perusahaan selalu memulangkan karyawannya dengan tepat waktu.	37,5	58,75	3,75	0	0	100
10.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	63,75	6,25	0	0	100
11.	Saya selalu menjaga ketelitian dalam bekerja.	26,25	63,75	10	0	0	100
Mean (%)		23,52	54,43	12,95	9,09	0	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan rata-rata responden menjawab “setuju”, yaitu sebesar 54,43%. Salah satu pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 3, di mana sebagian besar responden menjawab “setuju”, yaitu sebanyak 64 responden atau 80%. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Selain itu, pernyataan yang juga berpengaruh pada variabel ini adalah pernyataan no. 6, di mana mayoritas responden menjawab “setuju”, yaitu sebanyak 60 responden atau 75%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini selalu mempunyai ide atau gagasan dalam menyelesaikan persoalan yang muncul dalam pekerjaan.

D. Analisis Data

Penelitian ini didasarkan pada angket penelitian yang disebarkan di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri kepada responden, sehingga dapat dilakukan analisis data, di mana meliputi analisis variabel-variabel independen, yaitu berupa kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melaui program SPSS 16.0. Berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis yang dilakukan untuk menguji kevalidan atau tidaknya suatu data terhadap butir-butir kuesioner/angket. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan/pernyataan dengan skor total. Suatu data dapat dikatakan valid ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 80 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya r_{tabel}, yaitu sebesar 0,219 (df = n-2 = 80-2 = 78) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, data dapat dikatakan valid jika nilai r_{hitung} pada *Pearson Correlation* di tabel *Correlation* > 0,219.

Berikut ini adalah hasil dari pengujian validasi pada angket yang telah disebar kepada responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X1.1	0.349	0.219	0.001	Valid
	X1.2	0.457	0.219	0.000	Valid
	X1.3	0.512	0.219	0.000	Valid
	X1.4	0.533	0.219	0.000	Valid
	X1.5	0.492	0.219	0.000	Valid
	X1.6	0.392	0.219	0.000	Valid
	X1.7	0.351	0.219	0.001	Valid
	X1.8	0.420	0.219	0.000	Valid
	X1.9	0.435	0.219	0.000	Valid
	X1.10	0.377	0.219	0.001	Valid

Etos Kerja (X_2)	X2.1	0.614	0.219	0.000	Valid
	X2.2	0.642	0.219	0.000	Valid
	X2.3	0.600	0.219	0.000	Valid
	X2.4	0.541	0.219	0.000	Valid
	X2.5	0.535	0.219	0.000	Valid
	X2.6	0.665	0.219	0.000	Valid
	X2.7	0.592	0.219	0.000	Valid
	X2.8	0.620	0.219	0.000	Valid
	X2.9	0.555	0.219	0.000	Valid
	X2.10	0.463	0.219	0.000	Valid
	X2.11	0.400	0.219	0.000	Valid
	X2.12	0.609	0.219	0.000	Valid
Kepemimpinan (X_3)	X3.1	0.442	0.219	0.000	Valid
	X3.2	0.576	0.219	0.000	Valid
	X3.3	0.491	0.219	0.000	Valid
	X3.4	0.653	0.219	0.000	Valid
	X3.5	0.596	0.219	0.000	Valid
	X3.6	0.508	0.219	0.000	Valid
	X3.7	0.525	0.219	0.000	Valid
	X3.8	0.519	0.219	0.000	Valid
	X3.9	0.591	0.219	0.000	Valid
	X3.10	0.549	0.219	0.000	Valid
	X3.11	0.645	0.219	0.000	Valid
	X3.12	0.502	0.219	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X_4)	X4.1	0.551	0.219	0.000	Valid
	X4.2	0.508	0.219	0.000	Valid
	X4.3	0.497	0.219	0.000	Valid
	X4.4	0.492	0.219	0.000	Valid
	X4.5	0.470	0.219	0.000	Valid
	X4.6	0.497	0.219	0.000	Valid
	X4.7	0.443	0.219	0.000	Valid
	X4.8	0.580	0.219	0.000	Valid
	X4.9	0.533	0.219	0.000	Valid
	X4.10	0.483	0.219	0.000	Valid
	X4.11	0.469	0.219	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.543	0.219	0.000	Valid
	Y2	0.561	0.219	0.000	Valid
	Y3	0.599	0.219	0.000	Valid
	Y4	0.564	0.219	0.000	Valid
	Y5	0.480	0.219	0.000	Valid
	Y6	0.669	0.219	0.000	Valid
	Y7	0.653	0.219	0.000	Valid
	Y8	0.646	0.219	0.000	Valid
	Y9	0.710	0.219	0.000	Valid
	Y10	0.701	0.219	0.000	Valid
	Y11	0.681	0.219	0.000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari instrumen variabel kompetensi (X_1), etos kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), lingkungan kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} pada *Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,219 dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, dengan jawaban yang diberikan berbentuk skala angka. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai teknik pengukuran reliabilitasnya. Menurut Triton yang dikutip oleh Sujianto menyatakan bahwa skala dalam uji reliabilitas dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan ukuran kemantapan *alpha* yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 - 0,20 berarti kurang reliabel.
2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 - 0,40 berarti agak reliabel.
3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 - 0,60 berarti cukup reliabel.
4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 - 0,80 berarti reliabel.
5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 - 1,00 berarti sangat reliabel.[3]

[3] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik*….., hal. 97.

Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas pada angket yang telah disebarkan kepada responden karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kompetensi	0.514	Cukup reliabel
Etos kerja	0.796	Reliabel
Kepemimpinan	0.791	Reliabel
Lingkungan kerja	0.720	Reliabel
Kinerja karyawan	0.828	Sangat reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kompetensi sebesar 0,514 yang berarti sudah cukup reliabel. Sedangkan, variabel etos kerja sebesar 0,796, variabel kepemimpinan sebesar 0,791, dan lingkungan kerja sebesar 0,720, yang berarti ketiga variabel tersebut reliabel. Sementara itu, variabel kinerja karyawan sebesar 0,828 yang berarti sangat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Data yang normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *parametric test*. Daam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, hasil pengujiannya dapat diketahui dari gambar tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Etos Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		80	80	80	80	80
Normal Parameters[a]	Mean	38.98	45.88	46.22	45.74	44.00
	Std. Deviation	2.000	2.879	3.206	2.564	3.825
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.145	.148	.122	.150
	Positive	.137	.145	.099	.122	.150
	Negative	-.146	-.107	-.148	-.112	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305	1.299	1.320	1.089	1.342
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066	.069	.061	.187	.055

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig*. (2-tailed). Nilai tersebut dibandingkan dengan menggunakan taraf signifikansi atau α = 5% = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikasi (Sig.) atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
2) Jika nilai signifikasi (Sig.) atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

Tabel 4.10
Keputusan Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai *Asym. Sig* (*2-tailed*)	Taraf Signifikansi	Keputusan
Kompetensi	0.066	0.05	Normal
Etos Kerja	0.069	0.05	Normal
Kepemimpinan	0.061	0.05	Normal
Lingkungan kerja	0.187	0.05	Normal
Kinerja karyawan	0.055	0.05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Asym*. *Sig*. (*2-tailed*) semua variabel pada penelitian ini adalah lebih besar dari 5% atau 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model analisis. Menurut Nugroho yang dikutip oleh Sujianto bahwa untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas yang dapat diketahui pada tabel *Coefficients*[a], yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.839	1.192
	Etos Kerja	.901	1.110
	Kepemimpinan	.727	1.375
	Lingkungan Kerja	.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel kompetensi sebesar 1,192, etos kerja sebesar 1,110, kepemimpinan sebesar 1,375, dan lingkungan kerja sebesar 1,348. Dengan demikian, variabel pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model analisis yang dapat diketahui dengan menggunakan uji glejser, di mana analisis ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas terhadap nilai *Absolute residual* atau Abs_RES. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	4.710		.525	.601
	Kompetensi	.009	.100	.011	.090	.928
	Etos Kerja	-.002	.067	-.005	-.037	.970
	Kepemimpinan	.031	.067	.063	.467	.642
	Lingkungan Kerja	-.053	.083	-.086	-.642	.523

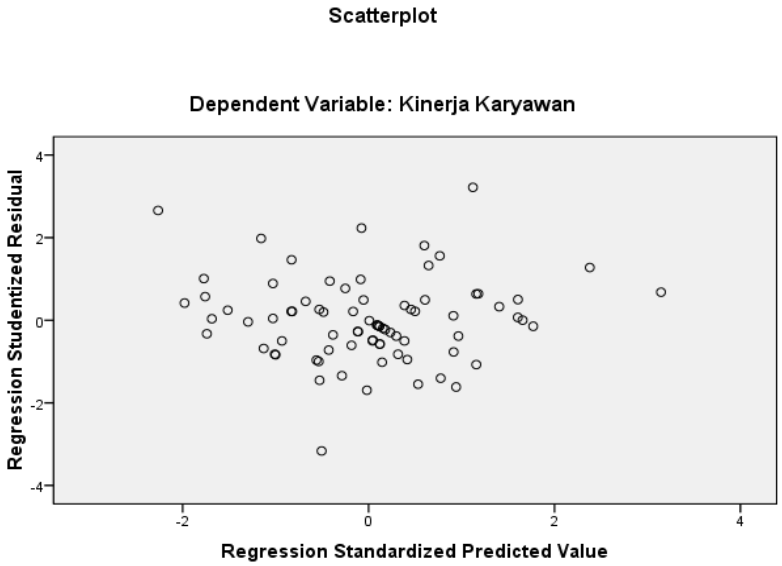
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,928 > 0,05, variabel etos kerja sebesar 0,970 > 0,05, variabel kepemimpinan sebesar 0,642 > 0,05, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,523 > 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Selain menggunakan uji glejser, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* pada suatu model analisis. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat diamati pada gambar *Scatterplot*, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pola gambar 4.6 *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen (*independent variable*) terhadap variabel dependen (*dependent variable*). Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel

dependen. Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.689	6.970		-4.260	.000
	Kompetensi	.418	.148	.218	2.815	.006
	Etos Kerja	.403	.100	.304	4.054	.000
	Kepemimpinan	.272	.099	.228	2.737	.008
	Lingkungan Kerja	.575	.123	.386	4.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil *Coefficients* (a) di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruji oleh kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat dikembangkan ke dalam sebuah model persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$

$Y = -29{,}689 + 0{,}418\ X_1 + 0{,}403\ X_2 + 0{,}272\ X_3 + 0{,}575\ X_4$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Etos kerja

X_3 = Kepemimpinan

X_4 = Lingkungan kerja

a, b_1, b_2, b_3, b_4 = Konstanta

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diuraikan, yaitu sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -29,689 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (X_1, X_2, X_3, dan X_4 = 0), maka kinerja karyawan sebesar (29,689) satuan.
b. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,418 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,418 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel kompetensi mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,418 satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel X_2, X_3, dan X_4 tetap.
c. Koefisien regresi etos kerja (X_2) sebesar 0,403 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,403 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel etos kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,403 satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel X_1, X_3, dan X_4 tetap.
d. Koefisien regresi kepemimpinan (X_3) sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,272 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,272 satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel X_1, X_2, dan X_4 tetap.

e. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_4) sebesar 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,575 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,575 satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel X_1, X_2, dan X_3 tetap.

f. Tanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t secara parsial digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga, dapat diketahui apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak antara variabel kompetensi (X_1), etos kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan lingkungan

kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.689	6.970		-4.260	.000
	Kompetensi	.418	.148	.218	2.815	.006
	Etos Kerja	.403	.100	.304	4.054	.000
	Kepemimpinan	.272	.099	.228	2.737	.008
	Lingkungan Kerja	.575	.123	.386	4.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Langkah-langkah uji hipotesis secara parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi (X_1)

a) Merumuskan hipotesis:

H_0: Kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_1: Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

b) Kaidah pengujian:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c) Pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,815 dengan t_{tabel} sebesar 1,992 (diperoleh dengan mencari nilai df = n – k = 80-5 = 75 dan α = 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,815 > 1,992 dengan tingkat signifikansi 0,006 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_1 diterima**, yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

2) Variabel Etos Kerja (X_2)

a) Merumuskan hipotesis:

H_0: Etos kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_2: Etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

b) Kaidah pengujian:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c) Pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel etos kerja sebesar 4,054 dengan t_{tabel} sebesar 1,992 (diperoleh dengan mencari nilai df = n – k = 80-5 = 75 dan α = 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,054 > 1,992 dengan tingkat signifikansi 0.000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_2 diterima**, yang berarti bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

3) Variabel Kepemimpinan (X_3)

a) Merumuskan hipotesis:

H_0: Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_3: Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

b) Kaidah pengujian:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c) Pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 2,737 dengan t_{tabel} sebesar 1,992 (diperoleh dengan mencari nilai df = n – k = 80-5 = 75 dan α = 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,737 > 1,992 dengan tingkat signifikansi 0,008 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_3 diterima**, yang berarti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

4) Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

a) Merumuskan hipotesis:

H_0: Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_4: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

b) Kaidah pengujian:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c) Pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,672 dengan t_{tabel} sebesar 1,992 (diperoleh dengan mencari nilai df = n – k = 80-5 = 75 dan α = 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,672 > 1,992 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_4 diterima**, yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara bersama-sama antara dua kelompok data variabel independen (*independent variable*) atau lebih terhadap kelompok data variabel dependen (*dependent variable*). Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*Analysis of Variance* = ANOVA). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.788	4	179.447	30.712	.000[a]
	Residual	438.212	75	5.843		
	Total	1156.000	79			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan
b. Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Langkah-langkah uji hipotesis secara simultan (uji F), yaitu sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

H_0: Kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_5: Kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

2) Kaidah pengujian:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3) Pengambilan keputusan:

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,712 dengan F_{tabel} sebesar 2,49 (diperoleh dengan mencari df_1 = k – 1 = 5 – 1 = 4, df_2 = n – k = 80 – 5 = 75, dan α = 0,05). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ = 30,712 > 2,49 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_5 diterima**, yang berarti bahwa kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh semua variabel independen. Semakin besar R^2, maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R^2 semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan dari variabel dependennya. Berikut adalah hasil perhitungan melalui SPSS 16.0, di mana didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788[a]	.621	.601	2.417

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil bahwa angka *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,621 (yang berasal dari 0,788 × 0,788). Angka *Adjusted R Square* adalah 0,601 artinya 60,1% variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri atas kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta sisanya 39,9% (100% - 60,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.