

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Letak Geografis Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Kediri yang terletak di Jl. Hasanudin No.26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri.

Dalam pelaksanaan operasinya PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Kediri memiliki dua kantor cabang pembantu, yaitu di Kabupaten Blitar yang beralamat di Jl. Cempaka No. 26 Blitar dan di Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jl. Supriyadi Kelurahan Tamanan, Tulungagung.

2. Sejarah Bank Muamalat Kediri PT.

Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Kediri didirikan pada tanggal 15 Maret 2004 di Jl. Hasanudin No. 26 Kediri. Letak geografis Bank Muamalat di Kediri bisa dikatakan strategis, karena letaknya mudah dijangkau dan merupakan jalur transportasi umum maupun pribadi, seluruh staf yang ada di Bank Muamalat Kediri mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk memulai perjalanan bisnisnya 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.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 363 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 1.337 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 103 Mobil Kas Keliling (mobile branch) serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

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).

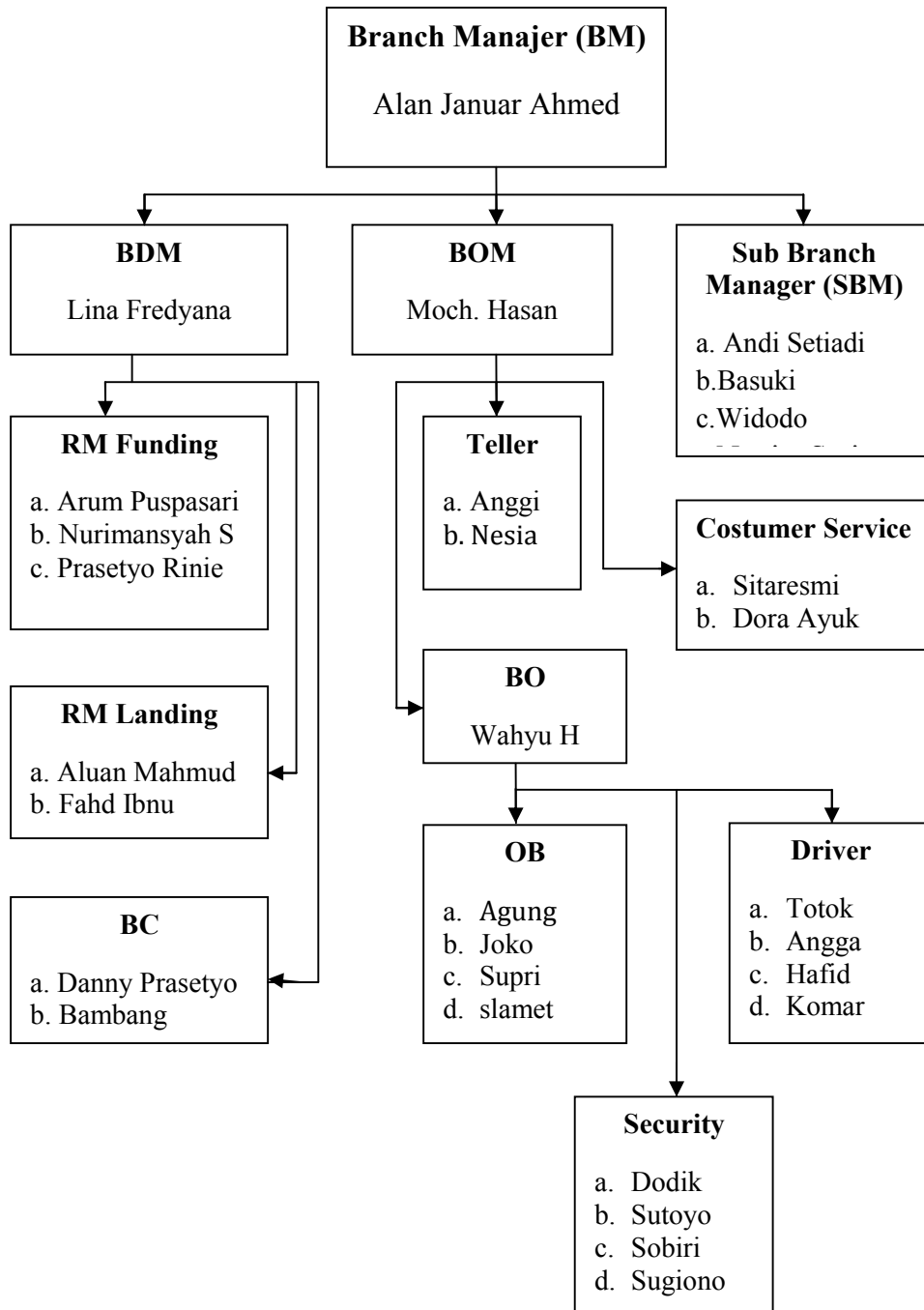
Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.¹

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Kediri sebagai berikut:

¹ <http://www.bankmuamalatco.id> ,diakses pada 7 Mei 2019

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



Sumber : RAT Bank Muamalat 2019, diolah

4. Visi dan Misi Bank Muamalat Kediri²

- a. Visi : “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*” . Maksudnya : "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 professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”

B. Produk dan Layanan Bank Muamalat³

1. Tabungan

a. Tabungan iB Muamalat Haji dan Umrah

Sejak tahun 1999, Bank Muamalat selalu mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama menjadi salah satu BPS BPIH (Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji).

b. Tabungan iB Muamalat

Tabungan iB Muamalat adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan belanja dengan kartu *shar-E Debit* yang berlogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di *merchant* lokal dan luar negeri.

² <http://www.bankmuamalatco.id/visi-misi>, diakses pada tanggal 2 Mei 2019

³ <http://www.bankmuamalatco.id/produk-layanan-consumer>, diakses pada tanggal 2 Mei

c. Tabungan iB Muamalat Dollar

Tabungan syariah dalam denominasi valuta asing *US Dollar*, (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD. Diperuntukkan usia 18 tahun ke atas dan Instansi yang memiliki legalitas badan.

d. TabunganKu

Tabunganku adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan.

e. Tabungan iB Muamalat Rencana

Tabungan ini digunakan untuk perencanaan pendidikan, pernikahan, perjalanan ibadah/wisata, uang muka rumah/kendaraan, berkorban saat Idul Adha, perpanjangan STNK/pajak kendaraan, persiapan pension/hari tua, serta rencana atau impian lainnya.

f. Tabungan iB Muamalat Prima

Tabungan iB Muamalat Prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Tabungan iB Muamalat Prima dilengkapi dengan fasilitas *Shar-E Debit Gold* yang dapat digunakan di seluruh Jaringan Visa.

g. Tabungan iB Muamalat Sahabat

Tabungan ini merupakan tabungan biasa, namun nasabah bisa mendesain sendiri kartu ATM sesuai yang diinginkan.

h. Tabungan iB Muamalat Simpel

Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB adalah tabungan untuk siswa dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

2. Giro

a. Giro iB Muamalat Attijary

Produk giro berbasis akad *wadiah* yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis Nasabah Non-perorangan yang didukung oleh fasilitas *Cash Management*. Simpanan awal Rp. 500.000,-

b. Giro iB Muamalat Ultima

Produk giro berbasis akad *wadiah* yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis Nasabah Non-perorangan yang didukung oleh fasilitas *Cash Management*. Simpanan awal Rp. 500.000,-

3. Deposito

a. Deposito Mudharabah iB Muamalat

Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan *US Dollar* yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal.

4. Kartu Shar-E Debit

a. Kartu Shar-E Debit Gold

Kartu Shar-E Debit Gold adalah kartu debit yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi di ATM dan di toko/merchant dalam dan luar negeri. Di dalam negeri Kartu Shar-E Debit Gold dapat digunakan untuk

melakukan berbagai transaksi di ATM Bank Muamalat dan ATM Bersama, di luar negeri Kartu Shar-E Debit Gold dapat digunakan untuk melakukan penarikan tunai dan mengecek saldo di seluruh ATM Bank yang berlogo Plus.

b. Kartu Shar-E Debit Reguler

Kartu Shar-E Debit Reguler adalah kartu debit yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi di ATM dan di toko/merchant dalam negeri. Kartu Shar-E Debit Reguler dapat digunakan untuk melakukan berbagai transaksi di ATM Bank Muamalat dan ATM Bersama. Selain itu transaksi pembayaran belanja dapat dilakukan diseluruh toko/merchant yang berlogo Prima di dalam negeri.

c. Kartu *Shar-E Debit Arsenal*

Kartu *Shar-E Debit Arsenal* adalah varian kartu debit yang ditujukan bagi para pecinta klub Arsenal FC. Melalui Kartu *Shar-E Debit Arsenal*, nasabah dapat mendukung tim kesayangan mereka dan berkesempatan mendapatkan berbagai macam keuntungan berupa *Merchandise Arsenal FC* ataupun menonton langsung *Arsenal FC*. Di dalam negeri Kartu *Shar-E Debit Arsenal* dapat digunakan untuk melakukan berbagai transaksi di ATM Bank Muamalat dan ATM Bersama. Kartu *Shar-E Debit Arsenal* juga dapat digunakan di luar negeri untuk melakukan penarikan tunai dan mengecek saldo di seluruh ATM Bank yang berlogo Plus/Visa. . Kartu *Shar-E Debit Arsenal* juga dapat digunakan untuk melakukan trnasaksi pembayaran belanja di toko/merchant yang berlogo Visa, baik di dalam dan diluar negeri.

5. Pembiayaan

a. KPR iB Muamalat

KPR iB Muamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu nasabah untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan (*take-over*) KPR dari bank lain dengan dua pilihan akad yaitu *akad murabahah* (jual beli) atau *musyarakah mutanaqishah* (kerjasama sewa).

b. Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

Pembiayaan iB Muamalat Pensiun merupakan produk pembiayaan yang membantu nasabah untuk memenuhi kebutuhan di hari tua dengan sederet keuntungan dan memenuhi prinsip syariah yang menenangkan. Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak, biaya pernikahan anak dan umroh. Termasuk *take over* pembiayaan pensiun dari bank lain. Dua pilihan *akad mudharabah* (jual-beli) atau *ijarah multijasa*.

c. Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

iB Muamalat Multiguna merupakan produk pembiayaan yang membantu nasabah untuk memenuhi kebutuhan barang jasa konsumtif seperti bahan bangunan untuk renovasi rumah, kepemilikan sepeda motor, biaya pendidikan, biaya pernikahan dan perlengkapan rumah. Dua pilihan yaitu *akad murabahah* (jual-beli) atau *ijarah Multijasa* (sewa jasa).

C. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri. Pendidikan minimal SMA dengan usia minimal 22 tahun. Jumlah responden yang dijadikan sampel yaitu 50 orang karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri. Setiap responden diberikan angket, dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan yang ada pada angket yang diberikan sesuai dengan kenyataan yang ada.

D. Definisi Responden

Untuk mempermudah proses penelitian, maka peneliti membagi karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri berdasarkan karakteristik, diantaranya yaitu :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	28	56%
2.	Perempuan	22	44%
Total		50	100%

Sumber: pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.1 diketahui bahwa, dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 28 (56%) karyawan. Sedangkan nilai terendah menyatakan jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 22 (44%) karyawan. Artinya, responden cenderung lebih banyak laki-laki.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia(Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	20-30	20	40%
2.	30-40	15	30%
3.	40-50	12	24%
4.	50-60	3	6%
Total		50	100%

Sumber: pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan usia 20-30 tahun berjumlah sebanyak 20 (40%) karyawan, sedangkan nilai terendah menyatakan usia 50-60 tahun berjumlah 3 (6%) karyawan. Artinya, jumlah karyawan usia 20-30 lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan dengan usia lainnya.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	30	60%
2.	S1	15	30%
3.	S2	5	10%
Total		50	100%

Sumber: pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.3, diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan pendidikan terakhir SMA sebanyak 30 (60%) karyawan, sedangkan nilai terendah menyatakan pendidikan S2 sebanyak 5 (10%) karyawan. Artinya, responden cenderung pendidikan terakhir SMA.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri atas 4 variabel, diantaranya : variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja(X2), disiplin kerja (X3) serta kinerja karyawan (Y). Angket yang telah peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri atas 24 item pertanyaan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

1. Enam (6) pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yang meliputi: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan.
2. Enam (6) pertanyaan yang terdiri dari 2 indikator yaitu : *maintance factor* dan *motivation factor* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja.
3. Enam (6) pertanyaan yang terdiri dari 2 indikator yaitu : disiplin prefentif dan disiplin korektif digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja
4. Enam (6) pertanyaan yang terdiri dari 2 yaitu : indikator efektifitas dan efisien, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri.

Penjelasan dari hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4

Pertanyaan (X1.1.1): Pemimpin dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	15	30%
2.	Setuju	4	32	64%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 32 (64%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan.

Tabel 4.5

Pertanyaan (X1.1.2): Pemimpin memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	22	44%
2.	Setuju	4	25	50%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.5 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 25 (50%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.6

Pertanyaan (X1.2.1): Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	18	36%
2.	Setuju	4	31	62%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 31 (62%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai.

Tabel 4.7

Pertanyaan (X1.2.2): Pemimpin mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	15	30%
2.	Setuju	4	31	62%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 31 (62%), sedangkan nilai terendah

menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.

Tabel 4.8

Pertanyaan (X1.3.1): Pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	25	50%
2.	Setuju	4	24	48%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 (50%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung sangat setuju jika Pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.

Tabel 4.9

Pertanyaan (X1.3.1): Pemimpin berkomunikasi dengan baik

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	11	22%
2.	Setuju	4	36	72%

3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 36 (72%), sedangkan nilai terendah menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin berkomunikasi dengan baik.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.10

Pertanyaan (X2.1.1): Saya bekerja dalam kondisi yang baik dan menyenangkan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	13	26%
2.	Setuju	4	35	70%
3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 35 (70%), sedangkan nilai terendah

menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (4%). Artinya, responden cenderung setuju jika Saya bekerja dalam kondisi yang baik dan menyenangkan.

Tabel 4.11

Pertanyaan (X2.1.2): Pada saat kerja, bila waktunya beribadah anda diberi kebebasan untuk menjalankan dengan fasilitas yang cukup

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	18	36%
2.	Setuju	4	30	60%
3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju 30 (60%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (4%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pada saat kerja , bila waktunya beribadah anda diberi kebebasan untuk menjalankan dengan fasilitas yang cukup.

Tabel 4.12

Pertanyaan (X2.1.3): Pemimpin menghargai setiap masukan karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	11	22%
2.	Setuju	4	36	72%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%

4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 36 (72%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin menghargai setiap masukan karyawan.

Tabel 4.13

Pertanyaan (X2.2.1): Kenaikan pangkat diberikan kepada anda sesuai dengan prestasi kerja anda

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	10	20%
2.	Setuju	4	33	66%
3.	Ragu-ragu	3	7	14%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 33 (66%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 (14%). Artinya, responden cenderung setuju jika Kenaikan pangkat diberikan kepada anda sesuai dengan prestasi kerja anda.

Tabel 4.14

Pertanyaan (X2.2.2): Anda diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pemimpin

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	16	32%
2.	Setuju	4	31	62%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju 31 (62%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Anda (karyawan) diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pemimpin.

Tabel 4.15

Pertanyaan (X2.2.3): Pengusulan diklat dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk menaikkan pangkat dan golongan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	21	42%
2.	Setuju	4	26	52%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.15 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 26 (52%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pengusulan diklat dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk menaikkan pangkat dan golongan.

3. Variabel disiplin kerja (X3)

Tabel 4.16

Pertanyaan (X3.1.1): Tata tertib yang dibuat berupa larangan dan rutinitas yang harus dilakukan selama jam kerja

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	19	38%
2.	Setuju	4	28	56%
3.	Ragu-ragu	3	3	6%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 28 (56%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (6%). Artinya, responden cenderung setuju jika Tata tertib yang dibuat berupa larangan dan rutinitas yang harus dilakukan selama jam kerja.

Tabel 4.17

Pertanyaan (X3.1.2): Tata tertib wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai bank dengan baik

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	14	28%
2.	Setuju	4	35	70%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 35 (70%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Tata tertib wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai bank.

Tabel 4.18

Pertanyaan (X3.1.3): Pemimpin memberikan pengawasan yang baik

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
----	--------	-------	-----------	-------------

1.	Sangat setuju	5	18	36%
2.	Setuju	4	29	58%
3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.18 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 29 (58%), sedangkan nilai terendah menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pemimpin memberikan pengawasan yang baik.

Tabel 4.19

Pertanyaan (X3.2.1): Pegawai melanggar akan dikenakan sanksi.

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	16	32%
2.	Setuju	4	32	64%
3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.19 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju 32 (64%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (4%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pegawai melanggar akan dikenakan sanksi.

Tabel 4.20

Pertanyaan (X3.2.2): Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pemimpin sesuai dengan kinerja

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	23	46%
2.	Setuju	4	25	50%
3.	Ragu-ragu	3	2	4%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.20 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju 25 (50%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (4%). Artinya, responden cenderung setuju jika Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pemimpin sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.21

Pertanyaan (X3.2.3): Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	20	40%
2.	Setuju	4	29	58%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.21 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju 29 (58%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.22

Pertanyaan (Y1.1.1): Fasilitas yang diberikan mendorong kinerja karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	16	32%
2.	Setuju	4	26	52%
3.	Ragu-ragu	3	7	14%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.22 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 26 (52%), sedangkan nilai terendah menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Fasilitas yang diberikan mendorong kinerja karyawan.

Tabel 4.23

Pertanyaan (Y1.1.2): Saya selalu mengikuti SOP untuk menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
----	--------	-------	-----------	-------------

1.	Sangat setuju	5	17	34%
2.	Setuju	4	32	64%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.23 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 32 (64%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Saya selalu mengikuti SOP untuk menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.24

Pertanyaan (Y1.1.3) : Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung penuh jawab

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	22	44%
2.	Setuju	4	27	54%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.24 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 27 (54%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 (2%). Artinya, responden

cenderung setuju jika, Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung penuh jawab.

Tabel 4.25
Pertanyaan (Y1.2.1) : Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	20	40%
2.	Setuju	4	27	54%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.25 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 27 (54%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.26

Pertanyaan (Y1.2.2): Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	18	36%
2.	Setuju	4	30	60%
3.	Ragu-ragu	3	1	2%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.26 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 30 (60%), sedangkan nilai terendah menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4.27

Pertanyaan (Y1.2.3) : Saya selalu menyampaikan laporan hasil kerja kepada atasan secara kontinu

No	Choice	Score	Frequency	Percent (%)
1.	Sangat setuju	5	10	20%
2.	Setuju	4	24	48%
3.	Ragu-ragu	3	14	28%
4.	Tidak setuju	2	1	2%
5.	Sangat tidak setuju	1	1	2%
Total			50	100%

Sumber : pengolahan data penelitian, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.27 diketahui bahwa dari 50 responden, nilai tertinggi yang menyatakan setuju sebanyak 24 (48%), sedangkan nilai terendah menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 1 (2%). Artinya, responden cenderung setuju jika Saya selalu menyampaikan laporan hasil kerja kepada atasan secara kontinu.

F. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrument. Prinsip validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrument dalam mengumpulkan data. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara spesifik yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui bantuan aplikasi SPSS.

Suatu instrument dikatakan valid, apabila:

- 1) Jika koefisien *product moment* melebihi 0,3
- 2) Jika koefisien korelasi product moment $> r_{\text{tabel}} (\alpha ; n-2)$, $n =$ jumlah sampel
- 3) Nilai sig. $\leq \alpha$

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPSS16. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuisisioner yang disebarkan pada karyawan Bank Muamalat Inonesia KC Kediri:

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person correlation	R_{Tabel} (n=50) Taraf signifikas i 5%	R_{hitung} > R_{tabel} Keterangan
Gaya kepemimpinan X1	X.1.1.1	0,650	0,284	Valid
	X.1.1.2	0,699	0,284	Valid
	X.1.2.1	0,682	0,284	Valid
	X.1.2.2	0,750	0,284	Valid
	X.1.3.1	0,310	0,284	Valid
	X.1.3.2	0,548	0,284	Valid
	X.2.1.1	0,655	0,284	Valid

Motivasi Kerja X2	X.2.1.2	0,747	0,284	Valid
	X.2.1.3	0,751	0,284	Valid
	X.2.2.1	0,551	0,284	Valid
	X.2.2.2	0,731	0,284	Valid
	X.2.2.3	0,364	0,284	Valid
Disiplin Kerja X3	X.3.1.1	0,706	0,284	Valid
	X.3.1.2	0,701	0,284	Valid
	X.3.1.3	0,673	0,284	Valid
	X.3.2.1	0,561	0,284	Valid
	X.3.2.2	0,815	0,284	Valid
	X.3.2.3	0,783	0,284	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y.1.1.1	0,639	0,284	Valid
	Y.1.1.2	0,638	0,284	Valid
	Y.1.1.3	0,781	0,284	Valid
	Y.1.2.1	0,811	0,284	Valid
	Y.1.2.2	0,679	0,284	Valid
	Y.1.2.3	0,667	0,284	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.28 diketahui bahwa, semua item pertanyaan dinyatakan valid, artinya semua item pertanyaan memenuhi kriteria validitas, yaitu :

- 1) Nilai *pearson correlation* 0,3
- 2) Nilai *pearson correlation* dari keseluruhan item $> r_{\text{tabel}} 0,284$
- 3) Nilai Sig. dari keseluruhan item $\leq \alpha (0,05)$

b. Reabilitas

Reabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup yang diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat untuk validitas adalah menggunakan kuisisioner. Penelitian dengan uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Kriteria koefisien reabilitas dari nilai *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui reliabel yaitu sebagai berikut :

- 1) $r_{11} < 0,20$ = Sangat Rendah
2. $0,21 \leq r_{11} < 0,40$ = Rendah
3. $0,41 \leq r_{11} < 0,70$ = Sedang
4. $0,71 \leq r_{11} < 0,90$ = Tinggi
5. $0,90 \leq r_{11} < 1,00$ = Sangat Tinggi

Tabel 4.29
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,652	Reliabel
X2	0,689	Reliabel
X3	0,795	Reliabel
Y	0,780	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.29, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah reliabel sedang, hal ini dapat diketahui *cronbach's alpha* yang reliabel sedang yaitu $0,41 \leq r_{11} < 0,70$. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai 0,652.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) adalah reliabel sedang, hal ini dapat diketahui *cronbach's alpha* yang reliabel sedang yaitu $0,41 \leq r_{11} < 0,70$. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai 0,689
- 3) Variabel disiplin kerja (X3) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *cronbach's alpha* yang reliabel tinggi yaitu $0,71 \leq r_{11} < 0,90$. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja (X3) mempunyai nilai 0,795.
- 4) Kinerja karyawan (Y) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *cronbach's alpha* yang reliabel tinggi yaitu $0,71 \leq r_{11} < 0,90$. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai 0,780.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan

mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.⁴ Uji normalitas pada data sangat diperlukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dengan harapan bahwa hasil dari pengujian yang dilakukan nanti bisa sevalid mungkin.

Uji kolmogorov smirnov digunakan untuk menguji ‘*godness of fit*’ antar distribusi sampel dan distribusi lainnya. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan *mean* dan *standart deviasi* yang sama. Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan (sig.) dengan taraf signifikan α , dengan syarat :

- 1) Jika (sig.) $> \alpha$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika (sig.) $< \alpha$ maka data tidak berdistribusi normal acak (random)

Berikut ini hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*:

Tabel 4.30
Hasil Uji Normalitas

One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	RESIDUAL
N	50

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Ed. 7.* (Semarang : Universitas Diponegoro, 2013) Hlm. 110

Normal parameter ^a	Mean	520,18
	Std. Deviation	59,391
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,058
	Negative	-,122
Tes Statistic		,862
Asymp. Sig. (2-tailed)		,447
a. Tes distribution is normal		

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel 4.30 diketahui bahwa, uji normalitas data menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,447 > 0,05$, dapat dikatakan data peneliti berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas berarti adanya hubungan linier yang “sempurna” atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas, dalam penelitian ini menggunakan *tolerance and variance inflation factor (VIF)*. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel- variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas/variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Deteksi ada tidaknya multikolonieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Besaran VIF (varians inflation factor) dan tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas adalah :

- a) Mempunyai VIF < 10
- b) Mempunyai angka tolerance > 0,10

Nilai tolerance = 1/VIF atau bisa juga VIF = 1/tolerance

2) Besaran kolerasi antar variabel independent

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas adalah :

- a) Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko.⁵

Hasil uji multikolonieritas data penelitian dengan menggunakan SPSS

16 adalah sebagai berikut :

1) Besaran VIF (varians inflation factor) dan tolerance

Tabel 4.31

Uji Multikolonieritas Data Penelitian dengan Nilai VIF

Coefficients		
Model	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	,557	1,796
X2	,668	1,497
X3	,415	2,411

Sumber : Hasil Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.31 diketahui bahwa, dari hasil uji multikolonieritas dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Angka VIF dari ketiga variabel independent < 10 yaitu VIF dari X1 adalah 1,796 VIF dari X2 adalah 1,49, VIF dari X3 adalah 2,411.

⁵ Singgih Santoso, *Buku atihan Statistik Parametrik*, Cet. 3, (Jakarta : PT Alex Media Komputindo, 2002), Hlm. 207

b) Angka tolerance dari ketiga variabel independent $> 0,10$ yaitu tolerance dari X1 adalah 0,557 tolerance dari X2 adalah 0,668 tolerance dari X3 adalah 0,415.

c) Besaran korelasi antar variabel independent :

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas adalah : Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko. Dari tabel SPSS diatas bahwa: Dilihat dari angka VIF, Tolerance dan koefisien korelasi antara variabel independent, data penelitian ini terbebas dari asumsi multikolonieritas. Koefisien korelasi antar variabel independent lebih dari 0,5.

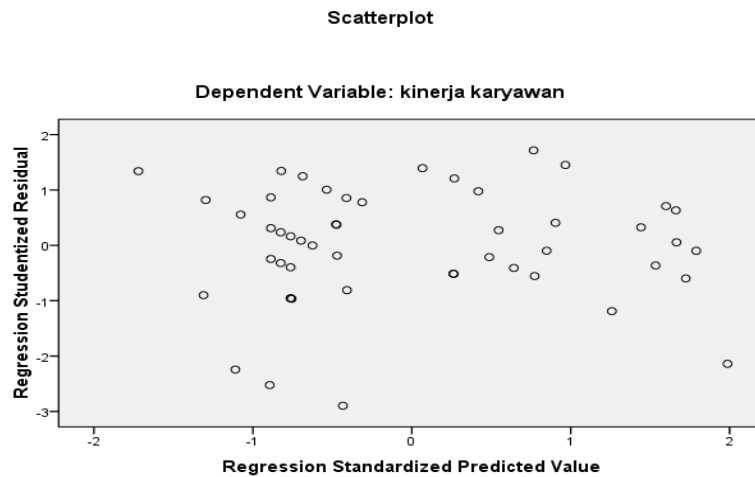
c. Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi linier berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya suatu varian dari kekurangan atau kelebihan dari nilai observasi yang satu dengan nilai observasi yang lain. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada gambar 4.2 hasil uji heterokedastisitas menggunakan pola gambar *scatterplot* diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya, model tidak terdapat heteroskedasitas

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linieritas maka model regresi tidak bisa digunakan. Untuk menguji linieritas suatu model dapat digunakan uji linierita dengan melakukan regresi terhadap model yang diuji. Untuk pengambilan keputusan atau

criteria linier, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka berarti linier. Pada program SPSS, uji linieritas menggunakan *Test for Linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi (*Deviation from Linierity*) $> 0,05$. Dan nilai F pada *from Linierity* / $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Hasil uji linieritas data penelitian dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

1) Variabel Y dan X1

Tabel 4.32
Uji Linieritas Data Penelitian Variabel Y dan X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X1	Between Groups	(Combined)	208.057	9	23.117	5.402	.000
		Linearity	115.896	1	115.896	27.084	.000
		Deviation from Linearity	92.161	8	11.520	2.692	.018
	Within Groups		171.163	40	4.279		
	Total		379.220	49			

Sumber : Hasi Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.32 dapat diketahui bahwa, nilai dari F_{hitung} (2.692) $\leq F_{tabel}$ (2,81) dan nilai Sig. 0,018 $> 0,05$, artinya antara variabel Y (kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri) dan X1 (gaya kepemimpinan) memiliki hubungan linier.

2) Variabel Y dan X2

Tabel 4.33
Uji Linieritas Data Penelitian Variabel Y dan X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y* X2	Between Groups	(Combined)	129.348	9	14.372	2.301	.034
		Linearity	93.264	1	93.264	14.930	.000
		Deviation from Linearity	36.084	8	4.510	.722	.671
	Within Groups		249.872	40	6.247		
	Total		379.220	49			

Sumber : Hasi Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.33 dapat diketahui bahwa, nilai dari $F_{hitung} (0,722) \leq F_{tabel} (2,81)$ dan nilai Sig. $0,671 > 0,05$, artinya antara variabel Y (kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri) dan X2 (motivasi kerja) memiliki hubungan linier.

3) Variabel Y dan X2

Tabel 4.34
Uji Linieritas Data Penelitian Variabel Y dan X3

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Y* X3	Between Groups	(Combined)	237.402	8	29.675	8.579	.000
		Linearity	219.991	1	219.991	63.600	.000
		Deviation from Linearity	17.411	7	2.487	.719	.656
	Within Groups		141.818	41	3.459		
	Total		379.220	49			

Sumber : Hasi Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.34 diketahui bahwa, nilai dari F_{hitung} $(0,719) \leq F_{tabel} (2,81)$ dan nilai Sig. $0,656 > 0,05$, artinya antara variabel Y (kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri) dan X3 (disiplin kerja) memiliki hubungan linier.

3) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas. Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, sehingga rumusnya adalah :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + \dots + kX_k$$

Hasil uji analisis regresi berganda dengan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.35
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.160	3.935		-.295	.770

	X1	.133	.163	.103	.817	.418
	X2	.140	.154	.105	.910	.367
	X3	.752	.173	.634	4.336	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.35 diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = -1,160 + 0,133X_1 + 0,140X_2 + 0,752X_3$$

Penjelasan dari persamaan fungsi regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

a. -1,160

Jika gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah 0 (nol)/tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar -1,160 atau semakin berkurang sebesar 1,160.

b. 0,133

Jika gaya kepemimpinan (X1), mengalami peningkatan sebesar 1%, motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,133.

c. 0,140

Jika motivasi kerja (X2), mengalami peningkatan sebesar 1%, gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,140.

d. 0,752

Jika disiplin kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1%, gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,752.

4) Uji Hipotesis

a. Uji T (Secara Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hal ini dapat diketahui dari nilai T_{hitung} apakah $>$ atau $<$ dari T_{tabel} dari masing-masing variabel bebas. Uji T untuk menguji signifikansi konstanta pada setiap variabel independent. Pengambilan keputusan dilihat dari probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka koefisien regresi tidak signifikan, dan jika probabilitas $< 0,05$ maka koefisien regresi signifikan. Apabila pengambilan keputusan dilihat dari nilai $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka koefisien regresi tidak signifikan. $\alpha = 0,05$, $df = n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel X.

Hasil uji T pada data penelitian dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36
Hasil Uji T Variabel

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.1160	3.935		-.295	.770
	X1	.133	.163	.103	.817	.418
	X2	.140	.154	.105	.910	.367

	X3	.752	.173	.634	4.336	.000
b. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasi Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.36 uji T diatas, artinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikasi yang dihasilkan untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) adalah sebesar 0,418, nilai signifikasinya dibawah 0,05. nilai T_{hitung} untuk (X1) sebesar 1,679 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 0,817. Maka dapat diketahui $T_{hitung} (1,679) < T_{tabel} (0,817)$. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
- 2) Nilai signifikasi yang dihasilkan untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah sebesar 0,367, nilai signifikasinya dibawah 0,05. nilai T_{hitung} untuk (X2) sebesar 0,910 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 0,817. Maka dapat diketahui $T_{hitung} (0,910) > T_{tabel} (0,817)$. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
- 3) Nilai signifikasi yang dihasilkan untuk variabel X3 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,000, nilai signifikasinya dibawah 0,05. nilai T_{hitung} untuk (X3) sebesar 4,336 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 0,817. Maka dapat diketahui $T_{hitung} (4,336) > T_{tabel} (0,817)$. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

c. Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi liner yang digunakan sudah tepat atau belum. Hal ini dapat diketahui dari nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , nilai probability $< \alpha$.

Hasil uji F data penelitian dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.37
Hasil Uji F Data Penelitian

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.489	3	74.830	22.246	.000 ^a
	Residual	154.731	46	3.364		
	Total	379.220	49			
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan						
b. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Hasil Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.37 diketahui bahwa nilai F_{hitung} (22,246) $>$ F_{tabel} 2,81, dan sig. Pada tabel anova sebesar 0,000 $<$ 0,05. Artinya,

terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1 (gaya kepemimpinan), variabel X2 (motivasi kerja), dan variabel X3 (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Dalam regresi R^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Hal ini dapat diketahui dari nilai *R square*, dan kemudian akan disajikan dalam bentuk presentase (%) pada saat menginterpretasikannya. Untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan *Adjusted R Square*.

Berikut hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.38
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.565	1.834
a. Predictors: (Constant), X3,X2,X1				

Sumber : Hasi Output SPSS 16 diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diketahui hasil output SPSS, karena variabel yang diteliti adalah lebih dari dua, maka interpretasi yang digunakan yakni dengan melihat *Adjusted R Square*. Nilai dari *Adjusted*

R Square sebesar 0,565 , artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri. Dan 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.