

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 Utama Kediri yang terletak di Jl. Sultan Hasanudin No. 26 Kelurahan Dandangan, Dandangan, Kecamatan Kota Kediri, Kota Kediri Jawa Timur 64122.

Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama 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. Supriadi, Kelurahan Tamanan, Tulungagung.

2. Sejarah Bank Muamalat Kediri

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

1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain 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.

Masih di tahun yang sama, didirikan cabang PT Bank Muamalat Indonesia di Kediri yaitu pada tanggal 15 Maret 2004. Kabupaten Kediri merupakan salah satu pusat kota karisidenan yang terdiri dari Trenggalek, Tulungagung, Blitar dan Kediri itu sendiri. Selain itu Kabupaten Kediri dilihat sangat mempunyai potensial untuk didirikannya bank syariah pertama kali diantara empat kota tersebut. Hal ini dipertimbangkan dari mayoritas penduduk yang berdasarkan sensus jumlah penduduk tahun 2003 mencapai 240.979 jiwa, mayoritas

penduduk beragama Islam dan diikuti dengan Kristen Protestan, Katolik, Hindhu, Budha, Konghuchu dan aliran kepercayaan lainnya.⁶⁶

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 diseluruh 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 325 kantor layanan termasuk 1 (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).

⁶⁶ Muamalat Institute dan SOP Bank Muamalat Cabang Kediri

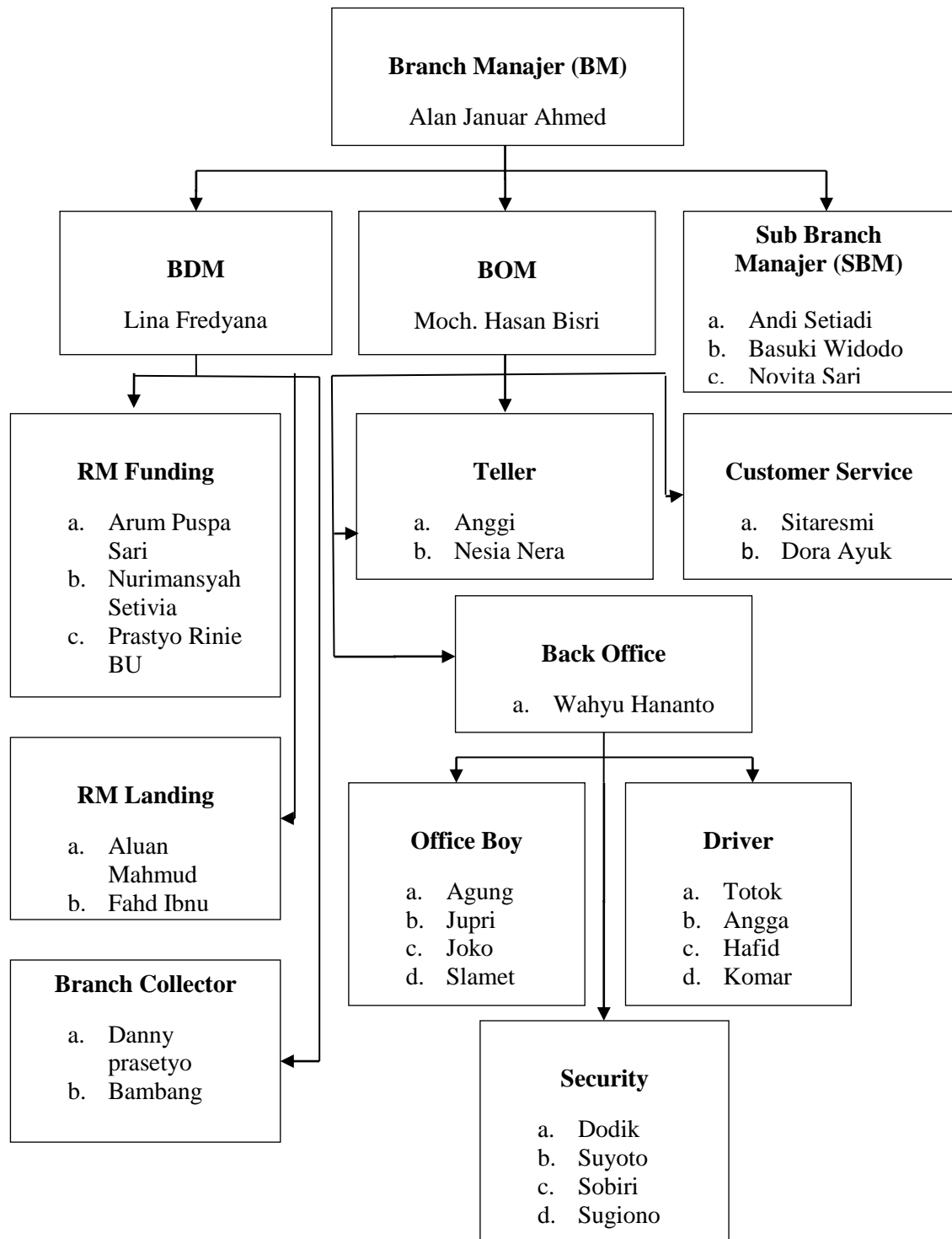
Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, modern dan profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam melakukan pelayanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun lembaga keuangan dan Baitul Maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infaq 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".⁶⁷

⁶⁷ <http://www.bankmuamalat.co.id> diakses pada tanggal 21 Juni 2019

3. Struktur Organanasiasi PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor
Cabang Utama Kediri

Bagan 4.1
Struktur Organisasi



4. Visi dan Misi Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk mempunyai visi yaitu "The Best Islamic Bank And Top 10 Bank In Indonesia With Strong Regional Presence" artinya: "menjadi bank syariah terbaik termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat regional". Untuk mencapai visi tersebut PT Bank Muamalat Indonesia Tbk mempunyai misi yaitu 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.

B. Produk dan Layanan Bank Muamalat

1. Tabungan
 - a. Tabungan iB Muamalat Haji dan Umroh
 - b. Tabungan iB Muamalat
 - c. Tabungan iB Muamalat Dollar
 - d. TabunganKu
 - e. Tabungan iB Muamalat Rencana
 - f. Tabungan iB Muamalat Prima
 - g. Tabungan iB Muamalat Sahabat
 - h. Tabungan iB SimPel

2. Giro
 - a. Giro iB Muamalat Attijary
 - b. Giro iB Muamalat Ultima
3. Deposito
 - a. Deposito Mudharabah iB Muamalat
4. Kartu Shar-E Debit
 - a. Kartu Shar-E Debit Gold
 - b. Kartu Shar-E Debit Reguler
 - c. Kartu Shar-E Debit Arsenal
5. Pembiayaan
 - a. KPR iB Muamalat
 - b. Pembiayaan iB Muamalat Pensiun
 - c. Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

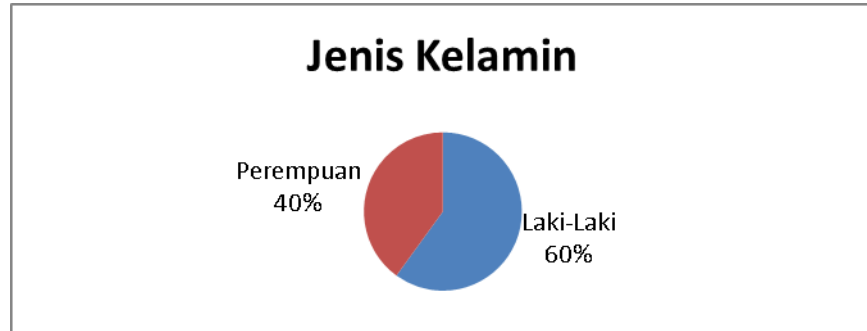
C. Karakteristik Data Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data 50 responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil responden nasabah pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.1
Presentase Jenis Kelamin Responden



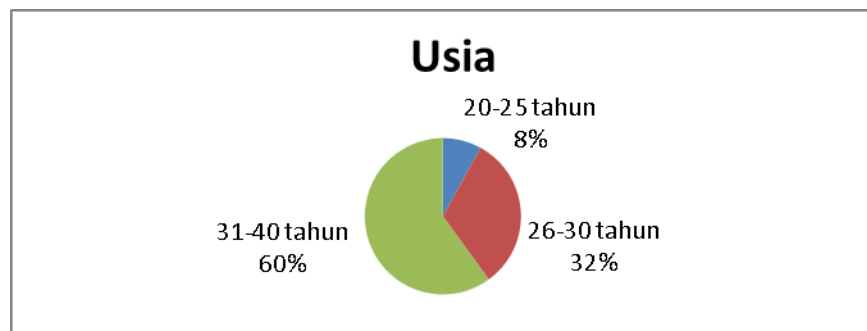
Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.2 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden laki-laki lebih banyak yaitu 60% atau 30 responden, sedangkan jumlah responden perempuan yaitu 40% atau 20 responden.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.2
Presentase Usia Responden



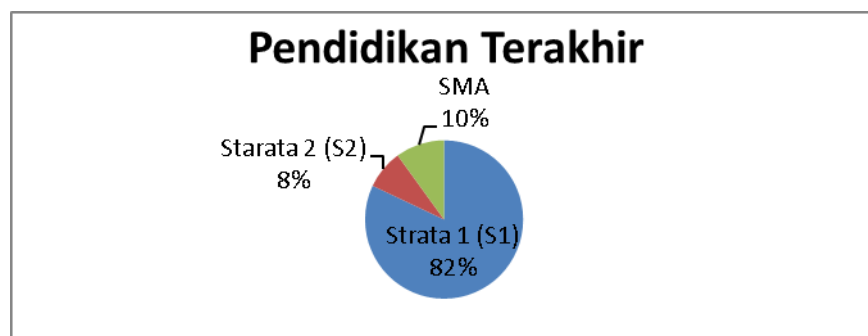
Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.3 diatas, dapat diketahui tentang usia responden Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden usia 20-25 tahun 4 responden, usia 26-30 tahun yaitu 32% atau 16 responden dan usia 31-40 tahun lebih banyak yaitu 60% atau 30 responden.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data pendidikan terakhir responden pada PT bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.3
Presentase Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

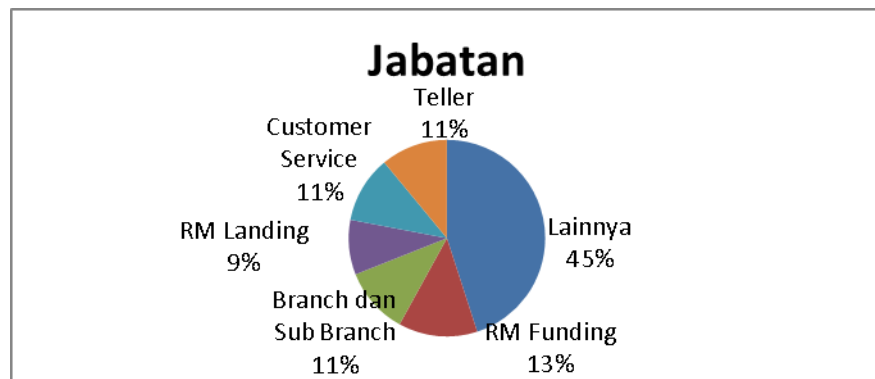
Berdasarkan keterangan pada gambar 4.4 diatas, dapat diketahui tentang pendidikan terakhir responden Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa jumlah pendidikan Strata 1 (S1)

yaitu lebih banyak sebesar 82% atau 41 responden, Strata 2 (S2) yaitu 8% atau 4 responden dan SMA sebesar 10% atau 5 responden.

4. Jabatan Responden

Adapun data jabatan responden pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.4
Presentase Jabatan Responden



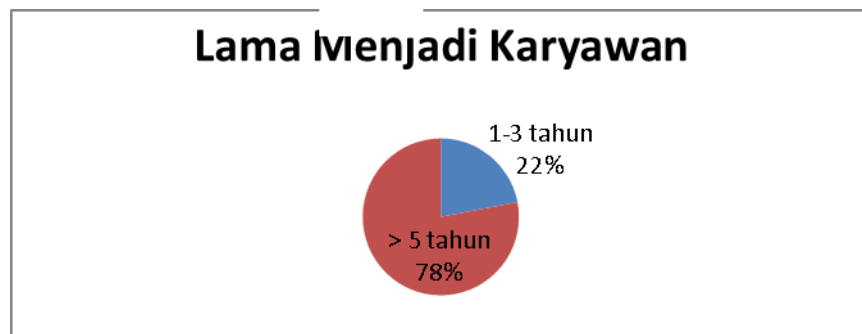
Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.5 diatas, dapat diketahui tentang jabatan responden Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa jabatan kerja lainnya lebih banyak yaitu 45% atau 23 responden, RM Funding yaitu 13% atau 8 responden, Branch dan Sub Branch 11% atau 5 responden, RM Landing yaitu 9% atau 4 responden, Customer Service 11% atau 5 responden dan Teller yaitu 11% atau 5 responden.

5. Lamanya Responden Menjadi Karyawan

Adapun data lamanya responden menjadi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.5
Presentase Lamanya Responden Menjadi Karyawan



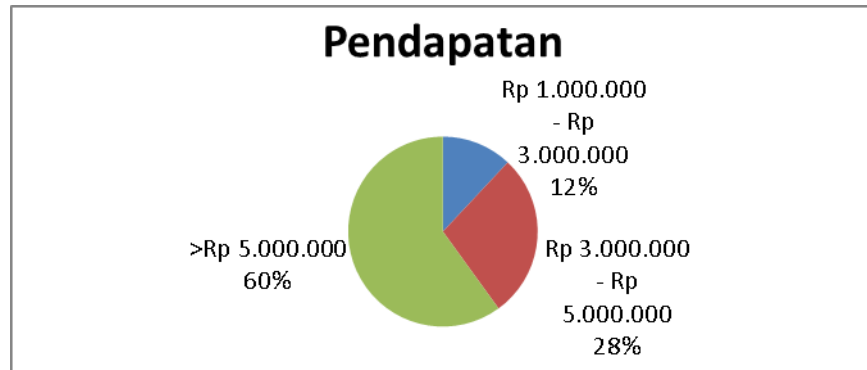
Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.6 diatas, dapat diketahui tentang lamanya responden menjadi Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa lama responden menjadi karyawan selama >5 tahun lebih banyak yaitu 78% atau 39 responden, sedangkan lama responden menjadi karyawan selama 1-3 tahun yaitu 22% atau 11 responden.

6. Pendapatan responden

Adapun data mengenai pendapatan responden nasabah pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

Diagram 4.6
Presentase Pendapatan Responden



Sumber: Data Primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada gambar 4.6 diatas, dapat diketahui tentang lamanya responden menjadi Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa pendapatan >Rp 5.000.000 lebih banyak yaitu 60% atau 30 responden, Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 yaitu 28% atau 14 responden dan pendapatan Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 yaitu 12% atau 6 responden.

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri atas 20 item pertanyaan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

- a. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur pengawasan (X1).
- b. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur disiplin kerja (X2).

- c. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur budaya organisasi (X3).
- d. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Variabel Penelitian

a. Variabel Pengawasan (X1)

Pengawasan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan 5 pertanyaan. Indikator pengawasan adalah akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategic, fleksibel dan bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Data yang terkumpul dari jawaban responden tentang pengawasan dapat dijelaskan secara rinci pada setiap itemnya, sehingga lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Indikator Akurat (X1.1)

Tabel 4.1
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X1.1)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Data dari hasil pengawasan dipergunakan untuk pertimbangan pengambilan keputusan.	Sangat Setuju	5	12	24%	60
	Setuju	4	15	30%	60
	Netral	3	23	46%	69
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	189
Rata-rata skor					3,78

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 24%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 30%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 23 responden atau 46% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika data dari hasil pengawasan dipergunakan untuk pertimbangan pengambilan keputusan.

2) Indikator Tepat Waktu (X1.2)

Tabel 4.2
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X1.2)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Data dari hasil pengawasan segera dievaluasi guna pengambilan tindakan lebih lanjut.	Sangat Setuju	5	15	30%	75
	Setuju	4	32	64%	128
	Netral	3	3	6%	9
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	212
Rata-rata skor					4,24

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 64%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 6% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa

responden cenderung setuju jika data dari hasil pengawasan segera dievaluasi guna pengambilan tindakan lebih lanjut.

3) Indikator Terpusat pada Titik-Titik Pengawasan Strategic (X1.3)

Tabel 4.3
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X1.3)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Pengawasan di titik beratkan pada pekerjaan karyawan yang rawan akan terjadi kesalahan.	Sangat Setuju	5	11	22%	55
	Setuju	4	22	44%	88
	Netral	3	17	34%	51
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	194
Rata-rata skor					3,88

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 44%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 17 responden atau 34% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pengawasan di titik beratkan pada pekerjaan karyawan yang rawan akan terjadi kesalahan.

4) Indikator Fleksibel (X1.4)

Tabel 4.4
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X1.4)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Pengawasan dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.	Sangat Setuju	5	14	28%	70
	Setuju	4	32	64%	128
	Netral	3	4	8%	12
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	210
Rata-rata skor					4,2

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 64%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 8% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pengawasan dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.

5) Indikator Bersifat Sebagai Petunjuk dan Operasional (X1.5)

Tabel 4.5
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X1.5)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Pengawasan sangat efektif dalam penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran	Sangat Setuju	5	11	22%	55
	Setuju	4	33	66%	132
	Netral	3	6	12%	18
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

kinerja dan tindakan koreksi.				
Jumlah		50	100%	205
Rata-rata skor				4,1

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 66%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 12% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pengawasan sangat efektif dalam penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran kinerja dan tindakan koreksi.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan 5 pertanyaan. Indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan pengawasan melekat. Data yang terkumpul dari jawaban responden tentang disiplin kerja dapat dijelaskan secara rinci pada setiap itemnya, sehingga lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Indikator Tujuan dan Kemampuan (X2.6)

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X2.6)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan.	Sangat Setuju	5	15	30%	75
	Setuju	4	30	60%	120
	Netral	3	5	10%	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	210
Rata-rata skor					4,2

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 60%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 10% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan.

2) Indikator Keadilan (X2.7)

Tabel 4.7
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X2.7)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Peraturan tentang penghargaan dan standard kerja secara adil kepada karyawan.	Sangat Setuju	5	11	22%	55
	Setuju	4	33	66%	132
	Netral	3	6	12%	18
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	50	100%	205
Rata-rata skor			4,1

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 66%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 12% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika peraturan tentang penghargaan dan standard kerja secara adil kepada karyawan.

3) Indikator Sanksi Hukuman (X2.8)

Tabel 4.8
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X2.8)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Hukuman atau sanksi yang diberikan bersifat wajar atau kemanusiaan.	Sangat Setuju	5	16	32%	80
	Setuju	4	29	58%	116
	Netral	3	5	10%	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	211
Rata-rata skor					4,22

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 32%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 58%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 5

responden atau 10% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika hukuman atau sanksi yang diberikan bersifat wajar atau kemanusiaan.

4) Indikator Ketegasan (X2.9)

Tabel 4.9
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X2.9)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Sanksi yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku.	Sangat Setuju	5	8	16%	40
	Setuju	4	35	70%	140
	Netral	3	7	14%	21
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	201
Rata-rata skor					4,02

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika sanksi yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku.

5) Indikator Pengawasan Melekat (X2.10)

Tabel 4.10
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X2.10)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan akan bekerja ekstra keras jika pimpinan perusahaan mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan.	Sangat Setuju	5	9	18%	45
	Setuju	4	34	68%	136
	Netral	3	7	14%	21
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	202
Rata-rata skor					4,04

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 68%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan akan bekerja ekstra keras jika pimpinan perusahaan mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan.

c. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan 5 pertanyaan. Indikator budaya organisasi adalah inovatif dalam memperhitungkan resiko,

memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Data yang terkumpul dari jawaban responden tentang pengawasan dapat dijelaskan secara rinci pada setiap itemnya, sehingga lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Indikator Inovatif Dalam Memperhitungkan Resiko (X3.11)

Tabel 4.11
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X3.11)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja.	Sangat Setuju	5	13	26%	65
	Setuju	4	32	64%	128
	Netral	3	5	10%	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	208
Rata-rata skor					4,16

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 64%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 10% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja.

- 2) Indikator Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail (X3.12)

Tabel 4.12
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X3.12)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Jika timbul permasalahan di kantor selalu diselesaikan bersama-sama.	Sangat Setuju	5	9	18%	45
	Setuju	4	34	68%	136
	Netral	3	7	14%	21
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	202
Rata-rata skor					4,04

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 68%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika timbul permasalahan di kantor selalu diselesaikan bersama-sama.

- 3) Indikator berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan
(X3.13)

Tabel 4.13
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X3.13)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Setiap bekerja karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi.	Sangat Setuju	5	13	26%	65
	Setuju	4	26	52%	104
	Netral	3	11	22%	33
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	202
Rata-rata skor					4,04

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 22% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika setiap bekerja karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi.

- 4) Indikator Menjaga dan Mempertahankan Stabilitas Kerja
(X3.14)

Tabel 4.14
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X3.14)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan tidak membawa masalah eksternal kedalam urusan kantor.	Sangat Setuju	5	18	36%	90
	Setuju	4	25	50%	100
	Netral	3	7	14%	21
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	211
Rata-rata skor					4,22

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 50%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan tidak membawa masalah eksternal kedalam urusan kantor.

5) Indikator Berorientasi Pada Hasil Yang Akan Dicapai (X3.15)

Tabel 4.15
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X3.15)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Memajukan perusahaan merupakan keinginan terbesar selama bekerja di perusahaan.	Sangat Setuju	5	18	36%	90
	Setuju	4	24	48%	96
	Netral	3	8	16%	24
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	210
Rata-rata skor					4,2

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 16% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika memajukan perusahaan merupakan keinginan terbesar selama bekerja di perusahaan.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator dengan 5 pertanyaan. Indikator pengawasan adalah sarana, kompetensi, peluang dan standar. Data yang terkumpul dari jawaban responden tentang pengawasan dapat

dijelaskan secara rinci pada setiap itemnya, sehingga lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Indikator Sarana (X4.16)

Tabel 4.16
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X4.16)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.	Sangat Setuju	5	13	26%	65
	Setuju	4	32	64%	128
	Netral	3	5	10%	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	208
Rata-rata skor					4,16

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 64%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 10% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

2) Indikator Kompetensi (X4.17)

Tabel 4.17
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X4.17)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan teliti.	Sangat Setuju	5	9	18%	45
	Setuju	4	35	70%	140
	Netral	3	6	12%	18
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	203
Rata-rata skor					4,06

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 70%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 12% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan teliti.

3) Indikator Peluang (X4.18)

Tabel 4.18
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X4.18)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan memiliki kualitas kerja yang sesuai.	Sangat Setuju	5	13	26%	65
	Setuju	4	26	52%	104
	Netral	3	11	22%	33
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	50	100%	202
Rata-rata skor			4,04

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 22% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan memiliki kualitas kerja yang sesuai.

4) Indikator Standar (X4.19 dan X4.20)

Tabel 4.19
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X4.19)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan mampu memenuhi target perusahaan.	Sangat Setuju	5	18	36%	90
	Setuju	4	25	50%	100
	Netral	3	7	14%	21
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	211
Rata-rata skor					4,22

Sumber : data primer angket diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 50%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 7

responden atau 14% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mampu memenuhi target perusahaan.

Tabel 4.20
Hasil Kuesioner Pertanyaan (X4.20)

Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Karyawan mampu memenuhi target perusahaan sesuai waktu yang ditentukan.	Sangat Setuju	5	18	36%	90
	Setuju	4	24	48%	96
	Netral	3	8	16%	24
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	100%	210
Rata-rata skor					4,2

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 36%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48%, sedangkan untuk nilai yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 16% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika karyawan mampu memenuhi target perusahaan sesuai waktu yang ditentukan.

E. Analisis Data

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebarakan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Kacang Utama Kediri kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu analisis variabel-variabel independen berupa pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini deskripsi statistic berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0.

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-TotalCorrelation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,610	Valid
X1.2	0,302	Valid
X1.3	0,555	Valid
X1.4	0,344	Valid
X1.5	0,666	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X2.6	0,357	Valid
X2.7	0,360	Valid
X2.8	0,324	Valid
X2.9	0,335	Valid

X2.10	0,417	Valid
-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X3.11	0,384	Valid
X3.12	0,469	Valid
X3.13	0,391	Valid
X3.14	0,791	Valid
X3.15	0,567	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Y.16	0,601	Valid
Y.17	0,506	Valid
Y.18	0,592	Valid
Y.19	0,876	Valid
Y.20	0,706	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.21 sampai 4.24 di atas, dapat diketahui seluruh item pertanyaan dari variabel X1(Pengawasan), variabel X2 (Disiplin Kerja), variabel X3 (Budaya Organisasi) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah valid karena nilai *corrected item- total correlation* lebih besar dibanding 0,3 bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.⁶⁸ Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

⁶⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0,...*, hal. 79

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Dalam penemuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.⁶⁹

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas Variabel (X1) Pengawasan
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.721	5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel pengawasan memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,721 yang mana lebih dari 0,60 ($\alpha > 60$).

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas Variabel (X2) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.603	5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

⁶⁹ *Ibid*, ... , hal. 104

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,603 yang mana lebih dari 0,60 ($\alpha > 60$).

Tabel 4.27
Uji Reliabilitas Variabel (X3) Budaya Organisasi
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.749	5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,749 yang mana lebih dari 0,60 ($\alpha > 60$).

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.845	5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845 yang mana lebih dari 0,60 ($\alpha > 60$).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.29
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	20.3000	20.5600	20.6600	20.6800
	Std. Deviation	2.45157	1.85340	2.29115	2.53498
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.181	.187	.174
	Positive	.189	.126	.133	.166
	Negative	-.074	-.181	-.187	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.334	1.282	1.320	1.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.075	.061	.096

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan keterangan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 4.29 diatas, data dikatakan terdistribusi normal apabila angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 pada tarag signifikansi $\alpha = 0.05$. dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- a. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$.
- b. Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$.

Tabel 4.30
Keputusan Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig.</i> <i>(2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	keputusan
Pengawasan	0,057	0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,075	0,05	Normal
Budaya Organisasi	0,061	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,096	0,05	Normal

Dari hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai 0,057 untuk pengawasan, nilai 0,075 untuk disiplin kerja, nilai 0,061 untuk budaya organisasi dan nilai 0,096 untuk kinerja karyawan sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerancinya. Jika VIF tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.⁷⁰

⁷⁰ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0,...*, hal. 78

Tabel 4.31
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.895	1.118
Disiplin Kerja	.984	1.016
Budaya Organisasi	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

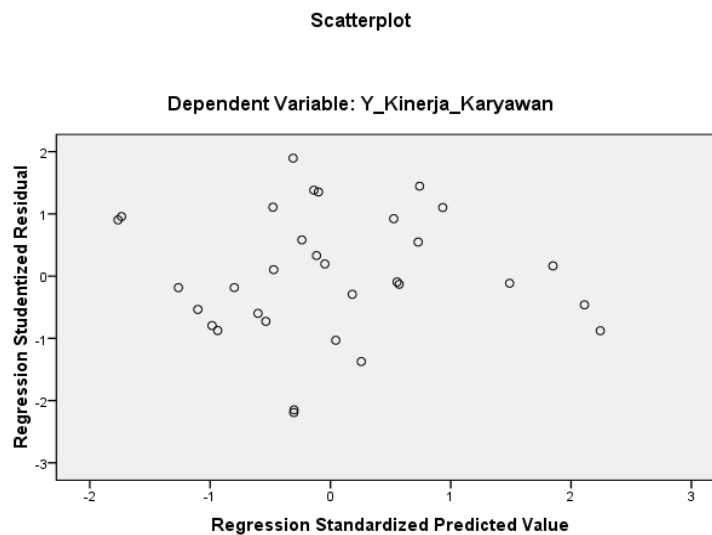
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan dari hasil pengujian *Coefficient* yang telah diolah diatas ini dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah: 1.118 (variabel pengawasan), 1,016 (variabel disiplin kerja), 1.130 (variabel budaya organisasi). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari uji asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya yang lebih dari satu dan kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, dan didalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji statistic heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Berikut merupakan hasil uji autokorelasi *Durbin-Watson* (DW Test)

Tabel 4.32
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.954	.951	.55941	2.004

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Berdasarkan dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai $1,65 < DW < 2,35$ ($1,65 < 2.004 < 2,35$) maka artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.33
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.779	1.311		-2.119	.040
Pengawasan	.060	.034	.058	1.733	.090
Disiplin_Kerja	.017	.043	.012	.387	.701
Budaya_Organisasi	1.060	.037	.958	28.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Dari keterangan tabel 4.33 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -2,779 + 0,60 + 0,017 + 1,060$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -2,779 menyatakan bahwa jika tidak ada Pengawasan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi maka kinerja karyawan sebesar -2,779.
 - b. Nilai koefisien regresi (b_1x_1) sebesar 0,060 menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 (pengawasan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,060. Dan sebaliknya jika setiap penurunan pengawasan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,060.
 - c. Nilai koefisien regresi (b_2x_2) sebesar 0,017 menyatakan bahwa setiap penambahan X_2 (disiplin kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,017. Dan sebaliknya jika setiap penurunan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,017.
 - d. Nilai koefisien regresi (b_3x_3) sebesar 1,060 menyatakan bahwa setiap penambahan X_3 (budaya organisasi) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,060. Dan sebaliknya jika setiap penurunan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1,060.
4. Uji Hipotesa
- a. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen, dimana jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikansinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34
Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.779	1.311		-2.119	.040
Pengawasan	.060	.034	.058	1.733	.090
Disiplin_Kerja	.017	.043	.012	.387	.701
Budaya_Organisasi	1.060	.037	.958	28.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Dari tabel 4.34 diatas terlihat bahwa hasil analisis SPSS diperoleh:

1) Menguji signifikansi variabel Pengawasan (X1)

Nilai t hitung untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 1,733 dan t tabel 2,012 sehingga dapat diketahui bahwa $1,733 < 2,012$ (t hitung lebih kecil dari t tabel). Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara

pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.

2) Menguji signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,387 dan t tabel 2,012 sehingga dapat diketahui bahwa $0,387 < 2,012$ (t hitung lebih kecil dari t tabel). Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwatidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.

3) Menguji signifikansi variabel Budaya Organisasi (X3)

Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X3) sebesar 28,588 dan t tabel 2,012 sehingga dapat diketahui bahwa $28,588 > 2,012$ (t hitung lebih besar dari t tabel). Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Uji simultan atau uji f adalah uji statistic yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.35
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.485	3	100.162	320.067	.000 ^a
Residual	14.395	46	.313		
Total	314.880	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Disiplin_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 320,067 dan F tabel 2,81 sehingga dapat diketahui bahwa ($320,067 > 2,81$) dan nilai sig. sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), hasil uji statistik menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel *independent* (pengawasan, disiplin kerja, budaya organisasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.36
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	.55941

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Disiplin_Kerja, Pengawasan
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2019

Nilai *Adjusted R Square* digunakan jika jumlah variabel *independent* lebih dari dua. Nilai *Adjusted R Square* pada model ini 0,954 hal ini berarti 95,4% variabel kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri bisa dijelaskan oleh variabel pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 4,6% ($100\% - 95,4\% = 4,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.