

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian PT 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, PT Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia *Finance*) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.¹⁴⁸

Produk *Share-e Gold* Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 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 yang ada di PT Bank

¹⁴⁸ PT Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Keuangan Tahun, 2015, 2016, 2017, 2018...*

Muamalat Indonesia menjadi pionir produk syariah dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. Pada 27 Oktober 1994 PT Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Pada tahun 2003, PT Bank Muamalat Indonesia dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan fek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi *Mudharabah*. Aksi korporasi yang dilakukan PT Bank Muamalat Indonesia semakin menegaskan posisi PT Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas PT Bank Muamalat Indonesia yang semakin diakui oleh masyarakat, PT Bank Muamalat Indonesia semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009 PT Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Kuala Lumpur, Malaysia.¹⁴⁹

PT Bank Muamalat Indonesia sampai saat ini telah memiliki 325 kantor latanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional PT Bank Muamalat Indonesia juga didukung oleh jaringan layanan yang

¹⁴⁹ PT Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Keuangan Tahun 2015, 2016, 2017, 2018 ...*

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).

PT Bank Muamalat Indonesia sampai saat ini beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu *Al-Ijarah Indonesia Finance* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat yang memberikan layanan dana pensiun, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sadaqah (ZIS).

Sejak tahun 2015 PT Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. PT Bank Muamalat Indonesia dengan strategi bisnis yang terarah akan terus melaju dengan mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.¹⁵⁰

2. Sejarah Berdirinya PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri

PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri mulai didirikan pada tanggal 15 Maret 2004 yang terletak di Jalan Sultan Hasanuddin No. 26, Kelurahan Dandangan, Kecamatan Dandangan, Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi yang berada di Kabupaten

¹⁵⁰ PT Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Keuangan Tahun 2015, 2016, 2017, 2018 ...*

Kediri karena Kabupaten Kediri merupakan salah satu pusat kota kerassidenan yang terdiri dari Trenggalek, Tulungagung, Blitar dan Kediri. Kabupaten Kediri dilihat sangat mempunyai potensial untuk didirikannya bank syariah pertama kalinya di 4 (empat) kota kerassidenan Kediri.

Pendirian PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri juga dipertimbangkan dari mayoritas penduduk yang berdasarkan jumlah penduduk yang mayoritas beragama Islam dan diikuti dengan agama lainnya yaitu Kristen Protestan, Katolik, Hindu, Budha, Konghucu, dan kepercayaan lainnya. Letak geografis PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri yang strategis karena lokasinya yang mudah dijangkau dan merupakan jalur transportasi umum maupun pribadi.¹⁵¹

3. Visi dan Misi PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri

Visi dan misi yang dimiliki oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri juga sama dengan PT Bank Muamalat Indonesia Pusat. Visi dan misi PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:¹⁵²

a. Visi

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

¹⁵¹ Dokumen dari PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, pada tanggal 12 Februari 2020

¹⁵² PT Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Keuangan Tahun 2015, 2016, 2017, 2018 ...*

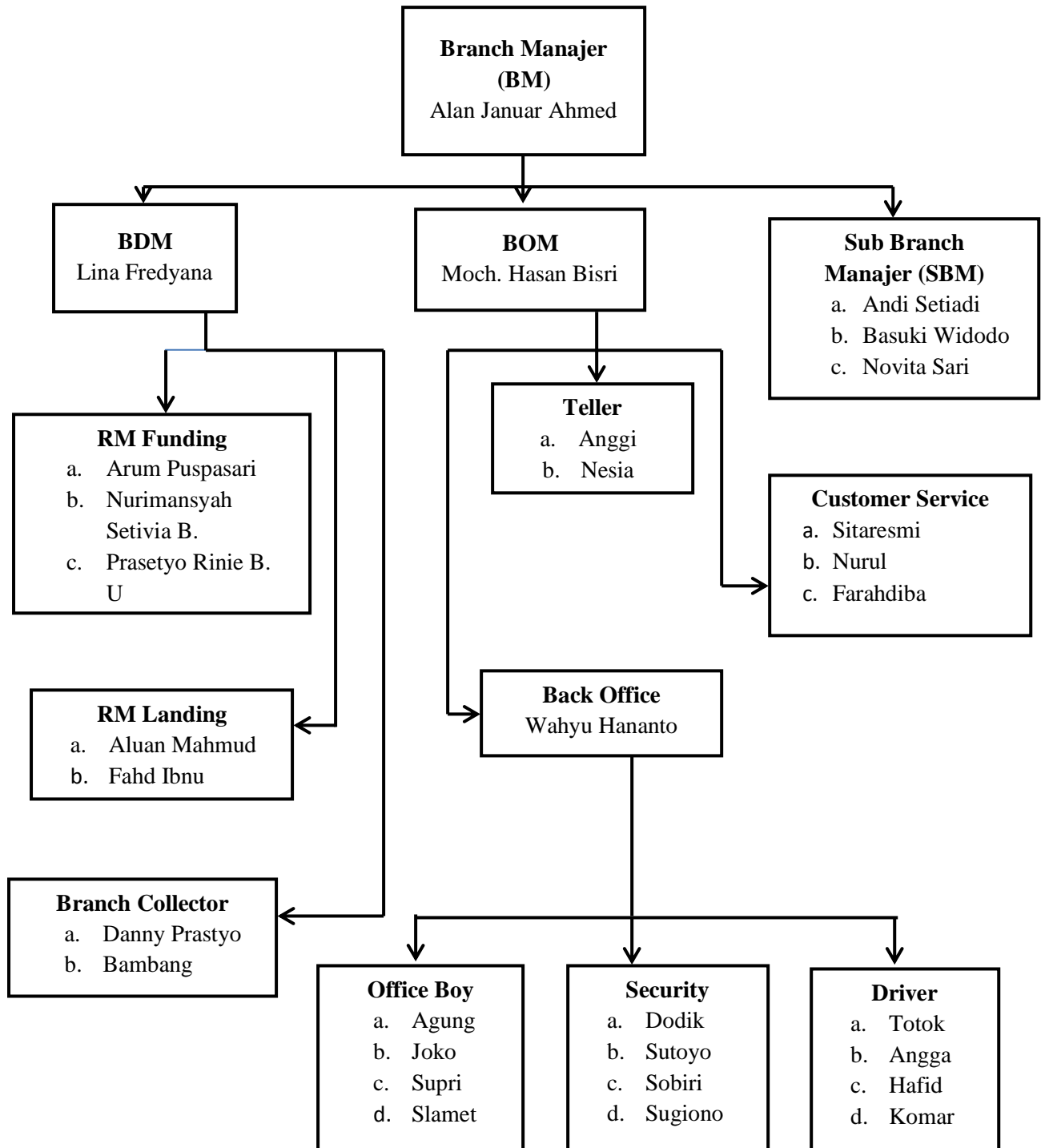
b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4. Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri

PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri memiliki struktur organisasi yang diciptakan sesuai dengan perkembangan kebutuhan. Berdasarkan prinsip tersebut maka struktur organisasi PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah relatif dan fleksibel.

Gambar 4.1
Struktu BMI Kantor Cabang Mandiri



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

5. Operasional Usaha

Job description pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yaitu sebagai berikut:¹⁵³

a. *Branch Manager*

Branch manager adalah pimpinan kantor cabang yang mempunyai tanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi, *covering area* dan pengelolaan *customer* untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tugas dan wewenang dari *Branch Manager* yaitu:

- 1) Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan
- 2) Bertindak sebagai pimpinan cabang dan bertanggung jawab kepada direktur utama atas semua operasional cabang
- 3) Memonitor kegiatan operasional perusahaan dan observasi atas kinerja para karyawannya
- 4) Memberikan solusi terhadap semua permasalahan serta memberikan penilaian pada kinerja karyawan.

b. *Sub Branch Manager*

Sub branch manager adalah posisi jabatan yang bertugas untuk membantu *Branch Manager* melaksanakan kegiatan serta mengawasi kegiatan yang dijalankan oleh kantor cabang, meliputi aktivitas operasional perbankan agar bisa berjalan efisien, efektif akurat dan

¹⁵³ Prasetyo Rinie Budi Utami, *Mitigasi Risiko Pembiayaan pada Perbankan Syariah (Studi Multi Situs Bank Muamalat Indonesia Capem Tulungagung dan Bank Rakyat Indonesia Syariah Capem Jombang)*, (Tulungagung: Tesis Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 60 – 63

sesuai dengan peraturan Bank Indonesia yang berlaku. Tugas dan wewenang *Sub Branch Manager* yaitu:

- 1) Memeriksa dan menandatangani warkat permohonan pemindah bukuan, transfer, setoran kliring dan jasa lainnya sesuai kewenangan
- 2) Mengelola transaksi, layanan dan aktivitas keuangan
- 3) Menentukan kebutuhan likuiditas untuk transaksi kantor cabang
- 4) Memastikan operasional bank berjalan sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku
- 5) Sebagai koordinator seluruh crew PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

c. *Business Development Manager*

Tugas dan wewenang *Business Development Manager* adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan serta target *sales* untuk pencapaian target penjualan secara maksimal
- 2) Memantau tugas penagihan kolektor dan tempo pembayaran *customer*
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pasar dan kompetitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama
- 4) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target pemasaran secara berkelanjutan

- 5) Menganalisa dan melihat kebutuhan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi pemasaran.

d. *Business Operational Manager*

Business operational manager adalah posisi jabatan yang memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinasi dan mengontrol berbagai fungsi administrative di cabang dan melakukan koordinasi dengan *Branch Manager*. Tugas dan wewenang *Business Operational Manager* adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan *perform* kinerja *Operational Head* yang meliputi proses persetujuan kredit sampai dengan pemenuhan kewajiban cabang ke rekan (asuransi, dealer, dll) dapat berjalan sesuai dengan target servis level, monitoring pembayaran *customer* maupun proses administrasi *operation*
- 2) Memastikan pengawasan dan pemeliharaan aset perusahaan agar dapat terlaksana guna mendukung profit cabang
- 3) Memastikan tersedianya rekomendasi *improvement* yang bersifat strategis kepada divisi terkait dengan manajemen, baik dari sisi *sales, support, AR, human resources* dan infrastruktur
- 4) Mengontrol pelaksanaan SOP di kantor cabang yang telah dijalankan atau diterapkan dengan konsisten
- 5) Memonitor penerimaan angsuran dan setoran ke bank telah dilakukan setiap hari.

e. *Relationship Manager Funding*

Relationship manager funding adalah posisi jabatan yang mempunyai tanggung jawab terhadap pengidentifikasian peluang penjualan, mendapatkan bisnis yang potensial dari nasabah serta memelihara dan memperdalam hubungan dengan nasabah. Tugas dan wewenang *Relationship Manager Funding* yaitu:

- 1) Mencari calon nasabah yang memiliki potensial sebagai perolehan sumber dana
- 2) Melakukan proses pengiriman uang sesuai dengan permintaan.

f. *Relationship Manager Landing*

Tugas dan wewenang *Relationship Manager Landing* yaitu:

- 1) Memasarkan produk dari PT Bank Muamalat Indonesia, mencari calon nasabah yang potensial sebagai alokasi dana pembiayaan
- 2) Memonitor setiap nasabah yang jatuh tempo secara kontinyu
- 3) Mengecek data serta mensurvey calon nasabah baru yang mengajukan pembiayaan
- 4) Membuat dan memelihara semua dokumen pada pembiayaan
- 5) Menandatangani atau mengesahkan apakah calon nasabah ini mendapatkan pembiayaan atau tidak.

g. *Customer Service*

Customer service adalah posisi jabatan yang bertugas memberikan pelayanan serta kepuasan kepada nasabah, memberikan informasi dan menyelesaikan informasi dan menyelesaikan keluhan tentang produk

yang dihadapi oleh nasabah. Tugas dan wewenang *Customer Service* adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan keterangan atau pelayanan yang dibutuhkan oleh nasabah mengenai produk yang ada di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri
- 2) Melayani setiap tamu atau nasabah yang bermaksud untuk bertemu dengan karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri
- 3) Memberi nomor rekening tabungan ataupun deposito kepada nasabah baru sesuai dengan nomor urutan
- 4) Menerima, memeriksa dan meregister berkas permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon nasabah pembiayaan dan kemudian menyerahkan kepada bagian *marketing*
- 5) Menerima dan melayani komplain dari nasabah yang mengalami permasalahan.

h. *Teller*

Teller adalah petugas dari pihak bank yang berfungsi untuk melayani nasabah dalam hal transaksi keuangan perbankan kepada semua nasabahnya. Tugas dan wewenang *Teller* yaitu:

- 1) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam box khasanah bank
- 2) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran maupun pembayaran

3) Pelaksana mutasi uang tunai antar *teller* kantor kas dan berkewajiban membuat laporan kas harian.

i. *Branch Collector*

Branch collector adalah posisi jabatan yang memiliki tugas untuk menagih piutang bank karena adanya pembiayaan yang bermasalah guna meminimalkan kerugian finansial dengan cara-cara sesuai aturan dan kebijakan yang diterapkan oleh PT Bank Muamalat Indonesia.

j. *Back Office*

Back office adalah posisi jabatan yang memiliki atau berasal dari pendidikan maupun pengalaman dengan administrasi laporan keuangan maupun *entry* data dari bagian *front office*. Tugas dan wewenang *back office* adalah dalam pengurusan dokumen yang berkaitan dengan transaksi nasabah seperti pembuatan produk bank yaitu giro atau cek.

k. Bagian Keamanan dan Urusan Rumah Tangga Kantor (*Non Bank Staff*)

Non bank staff bertugas dalam mengamankan kekayaan kantor serta pemeliharaan dan urusan rumah tangga lainnya. Bagian-bagian dan tugas pokok dari *Non Bank Staff* adalah sebagai berikut:

1) *Office Boy*

Office boy bertugas untuk memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain serta membersihkan kantor.

2) *Security*

Security bertugas untuk menjaga dan siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuknya nasabah ke kantor, mengeluarkan dan memasukkan uang dari kasanah bersama *teller* dan pejabat bank, pengawalan penyetoran uang serta membantu *customer service* dalam penjualan *shar-e*.

3) *Driver*

Driver bertugas dalam kegiatan transportasi dan memelihara kendaraan kantor.

6. Produk-produk PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri

Pemasaran produk ke masyarakat di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri menggunakan prinsip syariah. Prinsip utama PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri sebagai bank syariah adalah pada tata cara atau ketentuan pemberian imbalan yang dilakukan dengan sistem bagi hasil. Realisasi imbalan yang diterima nasabah akan berbeda setiap bulannya tergantung pendapatan investasi yang dilakukan bank pada bulan yang bersangkutan.

Macam-macam produk yang ada di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:¹⁵⁴

a. Produk Penghimpunan Dana

¹⁵⁴ Dokumentasi pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri,

1) Giro Wadiah

a) Giro Muamalat Attijary

Giro muamalat attijary adalah produk giro berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Giro muamalat attijary ini merupakan salah satu sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis nasabah non-perorangan yang didukung oleh fasilitas *Cash Management*.

b) Giro Muamalat Ultima IB

Giro muamalat ultima IB adalah produk giro berbasis akad mudharabah yang memberikan kemudahan bertransaksi dan bagi hasil yang kompetitif.

2) Tabungan

a) Tabungan IB Muamalat Haji dan Umrah

Sebagai bank umum syariah pertama di Indonesia, sejak tahun 1999 PT Bank Muamalat Indonesia selalu mendapatkan kepercayaan dari Kementerian Agama menjadi salah satu Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggara Ibadah Haji (BPS BPIH).

b) Tabungan IB Muamalat

Tabungan IB muamalat adalah tabungan nyaman untuk digunakan sebagai kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu *Shar-e Debit* yang berlogo Visa Plus dengan manfaat

berbagai macam program subsidi belanja di *merchant* lokal dan luar negeri.

c) Tabungan IB Muamalat Dollar

Tabungan IB muamalat dollar adalah tabungan syariah dalam denominasi valuta asing US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD.

d) Tabunganku

Tabunganku adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan.

e) Tabungan IB Muamalat Rencana

Tabungan IB muamalat rencana adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian di masa depan dengan lebih baik sesuai dengan prinsip syariah.

f) Tabungan IB Muamalat Prima

Tabungan IB muamalat prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Tabungan IB muamalat prima dilengkapi dengan fasilitas *Share-e Debit Gold* yang dapat digunakan di seluruh jaringan Visa.

g) Tabungan IB Muamalat Sahabat

Tabungan IB muamalat sahabat adalah salah satu keuntungan yang diberikan sebagai pemilik tabungan IB muamalat sahabat dengan mendesain sendiri kartu ATM sesuai dengan identitas almamater, komunitas, atau perusahaan.

h) Tabungan IB Muamalat SimPel

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

3) Deposito

a) Deposito Mudharabah IB Muamalat

Deposito mudharabah IB muamalat adalah deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal bagi nasabah.

b) Deposito Fulinves

Deposito fulinves adalah deposito yang dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan di PT Bank Muamalat Indonesia. Deposito fulives ini diperuntukkan prorangan usia 18 tahun keatas.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Konsumen

a) KPR Muamalat IB

KPR muamalat IB 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 mutanaqisah (kerjasama sewa).

b) Automuamalat

Automuamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu nasabah untuk memiliki kendaraan bermotor. Produk automuamalat ini adalah kerjasama PT Bank Muamalat Indonesia dengan Al-Ijarah Indonesia *Finance* (ALIF) dengan jangka waktu pembiayaan sampai dengan 5 tahun.

2) Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha nasabah sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha nasabah akan terjamin.

3) Pembiayaan Investasi

a) Pembiayaan IB Muamalat Investasi

Pembiayaan IB muamalat investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha nasabah

sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah nasabah susun.

b) Pembiayaan IB Muamalat Hunian Syariah Bisnis

Pembiayaan IB muamalat hunian syariah bisnis adalah produk pembiayaan yang akan membantu usaha nasabah untuk membeli, membangun ataupun merenovasi properti maupun pengalihan *take over* pembiayaan properti dari bank lain untuk kebutuhan bisnis nasabah.

c. Jasa Layanan

1) ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan jasa nasabah dalam melakukan penarikan dana tunai, pemindahan buku, transfer antar bank, cek saldo, pembayaran Zakat Infaq dan Sadaqah (ZIS) dan tagihan telepon. Penarikan dana tunai, kartu ATM muamalat dapat digunakan diseluruh ATM muamalat, ATM BCA/Prima, ATM Bersama secara bebas biaya diseluruh Indonesia. Kartu ATM muamalat dapat dipakai untuk bertransaksi diseluruh *merchant* Debit BCA.

2) SalaMuamalat

salaMuamalat adalah layanan *phone banking* 24 jam dan *call center* yang dapat diakses melalui nomor 1500016 an untuk nasabah yang berada di luar negeri dapat mengaksesnya melalui +6221 8066 8000 yang memberikan kemudahan kepada nasabah,

setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, pemindah bukuan antar rekening pembayaran serta mengubah PIN.

Keunggulan produk dari PT Bank Muamalat Indonesia adalah:

- a. Produk PT Bank Muamalat Indonesia mampu menjangkau semua kalangan masyarakat
- b. Mudah transaksi, maksudnya jaringan dari PT Bank Muamalat Indonesia sudah sangat luas, meskipun tidak semua kabupaten ditempati kantor PT Bank Muamalat Indonesia tetapi PT Bank Muamalat Indonesia bekerja sama dengan kantor pos seluruh Indonesia, sehingga memudahkan nasabah yang berada di daerah-daerah. PT Bank Muamalat Indonesia juga bekerja sama dengan bank lain untuk memudahkan transaksi seperti nasabah dapat mengambil dana secara tunai melalui ATM di seluruh Indonesia.
- c. Sesuai dengan prinsip syariah, maksudnya dalam menjalankan operasional baik dari segi produk, perhitungan keuangan berdasarkan atas prinsip-prinsip syariah yang mana diawasi oleh para ulama dan para cendekiawan muslim agar tetap sesuai dengan prinsip syariah di bawah naungan MUI yang disebut dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS).

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri yang berjumlah 70 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang sudah disediakan.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan data deskriptif responden yang akan digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Penyajian data deskripsi penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	42	80%
2.	Perempuan	28	40%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 70 responden karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri didominasi oleh karyawan laki-laki. Jenis kelamin

laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan atau 60% dan sisanya sebesar 28 karyawan atau 40% adalah berjenis perempuan. Hal ini membuktikan bahwa lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan yang bekerja di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20 tahun – 29 tahun	6	8,6%
2.	30 tahun – 39 tahun	47	67,1%
3.	40 tahun – 50 tahun	17	24,3%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa dari 70 responden, karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri didominasi oleh responden dengan rentang usia 30 – 39 tahun. Responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 6 karyawan atau 8,6%, responden yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 47 karyawan atau 67,1% dan responden yang berusia 40 – 50 tahun sebanyak 17 karyawan atau 24,3%. Tingginya presentase karyawan yang berusia 30 – 39 tahun membuktikan bahwa pada usia 30 – 39 tahun karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	0	0%
2.	Diploma III (D3)	5	7,1%
3.	Strata Satu (S1)	50	71,5%
4.	Strata Dua (S2)	15	21,4%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 70 responden, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu sebesar 50 karyawan atau 71,5%. Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 0 karyawan atau 0%, karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3) sebanyak 5 karyawan atau 7,1% dan karyawan dengan pendidikan terakhir Strata Dua (S2) sebanyak 15 karyawan atau 21,4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Bekerja

Data mengenai bagian bekerja responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Bekerja

No.	Bagian Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	<i>Branch Manager</i>	1	1,4%
2.	Business Development Manager	1	1,4%
3.	Business Operation Manager	1	1,4%
4.	Sub Branch Manager	3	4,3%
5.	Relationship Manager Funding	8	11,5%
6.	Relationship Manager Landing	8	11,5%
7.	Customer Service	4	5,7%
8.	Teller	4	5,7%
9.	Bag. Keamanan dan Umum RTK	12	17,1%
10.	Lainnya	28	40%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 70 responden, karakteristik responden berdasarkan bagian bekerja didominasi oleh responden dengan posisi terakhir selain yang tertera pada tabel diatas. Bagian bekerja dengan posisi lainnya sekitar 28 karyawan atau 40%, bagian bekerja dengan posisi bagian keamanan dan rumah tangga kantor sebanyak 12 karyawan atau 17,1%, bagian bekerja dengan posisi RM Funding dan RM Landing dengan masing-masing sebanyak 8 karyawan atau 11,5%, bagian bekerja CS dan teller dengan masing-masing sebanyak 4 karyawan atau 5,7%, bagian bekerja SBM sebanyak 3 orang atau 4,3% dan bagian bekerja *branch manager*, BDM, BOM dengan masing-masing sebanyak 1 karyawan atau 1,4%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	1 – 2 tahun	0	0%
2.	2 – 3 tahun	16	22,8%
3.	> 3 tahun	54	77,2%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 70 responden, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri didominasi oleh karyawan yang lama bekerja sekitar >3 tahun. Lama bekerja > 3 tahun sebanyak 54 karyawan atau 77,2%, lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 16 karyawan atau 22,8%. Tingginya presentase karyawan dengan lama bekerja > 3 tahun membuktikan bahwa banyak karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang telah lama dan profesional dalam bekerja.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian dari lima variabel yang diajukan. Dapat diketahui gambaran tanggapan 70 karyawan sebagai responden. Tabel dan deskripsi tentang tanggapan yang peneliti peroleh dari responden seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Rekrutmen

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	29%	43	61%	7	10%	0	0%	0	0%
2	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
3	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
4	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
5	19	27%	34	49%	17	24%	0	0%	0	0%
6	10	14%	48	67%	12	17%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Lebih jelasnya skor jawaban pada tabel 4.6 dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Variabel Rekrutmen

Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	103	25%
Setuju	215	51%
Netral	102	24%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	420	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 70 responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang diwakili oleh 6 item pernyataan jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel rekrutmen yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 215 butir atau 51% karyawan yang menjawab setuju, 103 butir atau 25% karyawan menjawab sangat setuju, dan sisanya

sebanyak 102 butir atau 24% menjawab netral. Tanggapan pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri selama ini telah teruji baik dan mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawan.

2. Seleksi

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Seleksi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	34%	33	47%	13	19%	0	0%	0	0%
2	10	14%	48	67%	12	17%	0	0%	0	0%
3	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
4	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
5	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
6	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Lebih jelasnya skor jawaban pada tabel 4.8 dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Variabel Seleksi

Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	106	25%
Setuju	201	48%
Netral	113	27%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	420	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 70 responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang diwakili oleh 6 item pernyataan jawaban tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item

pernyataan pada variabel seleksi yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 201 butir atau 48% karyawan yang menjawab setuju, 106 butir atau 25% karyawan menjawab sangat setuju, dan sisanya sebanyak 113 butir atau 27% karyawan menjawab netral. Tanggapan karyawan yang setuju menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri sudah dilakukan dengan baik.

3. Pelatihan

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pelatihan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	29%	43	61%	7	10%	0	0%	0	0%
2	24	34%	33	47%	13	19%	0	0%	0	0%
3	19	27%	34	49%	17	24%	0	0%	0	0%
4	20	29%	33	47%	17	24%	0	0%	0	0%
5	20	29%	33	47%	17	24%	0	0%	0	0%
6	20	29%	43	61%	7	10%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Lebih jelasnya skor jawaban pada tabel 4.10 dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.11
Tanggapan Responden tentang Variabel Pelatihan

Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	123	29%
Setuju	219	52%
Netral	78	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	420	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa dari 70 respinden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang diwakili oleh 6 item pernyataan, jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel pelatihan yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 219 butir atau 52% karyawan yang menjawab setuju, 78 butir atau 19% menjawab sangat setuju, dan sisanya 123 butir atau 29% menjawab netral. Tanggapan setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan melalui pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri telah teruji dengan baik.

4. Kompetensi

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kompetensi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27%	34	49%	17	24%	0	0%	0	0%
2	20	29%	33	47%	17	24%	0	0%	0	0%
3	20	29%	33	47%	17	24%	0	0%	0	0%
4	19	27%	34	49%	17	24%	0	0%	0	0%
5	24	34%	33	47%	13	19%	0	0%	0	0%
6	14	20%	50	71%	6	9%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Lebih jelasnya skor jawaban pada tabel 4.12 dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.13
Tanggapan Responden tentang Variabel Kompetensi

Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	116	28%

Setuju	217	51%
Netral	87	21%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	420	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa dari 70 responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang diwakili oleh 6 item pernyataan, jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kompetensi yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 217 butir atau 51% karyawan yang menjawab setuju, 116 butir atau 28% karyawan yang menjawab sangat setuju, dan 87 butir atau 21% karyawan yang menjawab netral. Tanggapan setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan melalui kompetensi yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri telah teruji dengan baik dan mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawan.

5. Kinerja Karyawan

Tabel 4.14
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27%	34	49%	17	24%	0	0%	0	0%
2	14	20%	50	71%	6	9%	0	0%	0	0%
3	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
4	20	29%	43	61%	7	10%	0	0%	0	0%
5	18	26%	30	43%	22	31%	0	0%	0	0%
6	24	34%	33	47%	13	19%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Lebih jelasnya skor jawaban pada tabel 4.14 dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.15
Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	112	26%
Setuju	221	52%
Netral	97	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	420	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa dari 70 responden karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang diwakili oleh 6 item pernyataan jawaban tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 221 butir atau 52% karyawan yang menjawab setuju, 112 butir atau 26% karyawan yang menjawab sangat setuju, dan sisanya 97 butir atau 22% karyawan yang menjawab netral. Dengan presentase sebesar 52% karyawan menjawab setuju menunjukkan bahwa dari separuh responden di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri menyatakan bahwa kinerja karyawan telah teruji dengan sangat baik.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan bantuan SPSS 16. Kuesioner dikatakan

valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan yang di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan t tabel dimana $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel (N=70) Taraf Sign 5%	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,267	0,2352	Valid
2.	Pernyataan 2	0,371	0,2352	Valid
3.	Pernyataan 3	0,429	0,2352	Valid
4.	Pernyataan 4	0,510	0,2352	Valid
5.	Pernyataan 5	0,357	0,2352	Valid
6.	Pernyataan 6	0,391	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa pernyataan no.1 sampai no.6 pada variabel rekrutmen adalah valid. Kevalidan pernyataan ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan dengan r tabel, nilai r tabel dapat diketahui dari $df = n - 2$ yaitu ($df = 70 - 2 = 68$) maka dapat diketahui r tabel dengan nilai $r = 0,2352$. Sehingga dalam penelitian ini untuk variabel rekrutmen telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel (N=70), Taraf sign 5%	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,386	0,2352	Valid
2.	Pernyataan 2	0,380	0,2352	Valid
3.	Pernyataan 3	0,348	0,2352	Valid
4.	Pernyataan 4	0,484	0,2352	Valid
5.	Pernyataan 5	0,697	0,2352	Valid
6.	Pernyataan 6	0,664	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa pernyataan no.1 sampai no.6 pada variabel rekrutmen adalah valid. Kevalidan pernyataan ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan dengan r tabel, nilai r tabel dapat diketahui dari $df = n - 2$ yaitu ($df = 70 - 2 = 68$) maka dapat diketahui r tabel dengan nilai $r = 0,2352$. Sehingga dalam penelitian ini untuk variabel seleksi telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.18
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel (N=70), Taraf Sign 5%	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,492	0,2352	Valid
2.	Pernyataan 2	0,502	0,2352	Valid
3.	Pernyataan 3	0,288	0,2352	Valid
4.	Pernyataan 4	0,271	0,2352	Valid
5.	Pernyataan 5	0,390	0,2352	Valid
6.	Pernyataan 5	0,521	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa pernyataan no.1 sampai no.6 pada variabel rekrutmen adalah valid. Kevalidan pernyataan ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan dengan r tabel, nilai r tabel dapat diketahui dari $df = n - 2$ yaitu ($df = 70 - 2 = 68$) maka dapat diketahui r tabel dengan nilai $r = 0,2352$. Sehingga dalam penelitian ini untuk variabel pelatihan telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel (N=70), Taraf Sign 5%	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,390	0,2352	Valid
2.	Pernyataan 2	0,527	0,2352	Valid
3.	Pernyataan 3	0,356	0,2352	Valid
4.	Pernyataan 4	0,366	0,2352	Valid
5.	Pernyataan 5	0,456	0,2352	Valid
6.	Pernyataan 6	0,344	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa pernyataan no.1 sampai no.6 pada variabel rekrutmen adalah valid. Kevalidan pernyataan ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan dengan r tabel, nilai r tabel dapat diketahui dari $df = n - 2$ yaitu ($df = 70 - 2 = 68$) maka dapat diketahui r tabel dengan nilai $r = 0,2352$. Sehingga dalam penelitian ini untuk variabel kompetensi telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.20
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel (N=70), Taraf Sign 5%	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,384	0,2352	Valid
2.	Pernyataan 2	0,402	0,2352	Valid
3.	Pernyataan 3	0,325	0,2352	Valid
4.	Pernyataan 4	0,482	0,2352	Valid
5.	Pernyataan 5	0,677	0,2352	Valid
6.	Pernyataan 6	0,666	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa pernyataan no.1 sampai no.6 pada variabel rekrutmen adalah valid. Kevalidan pernyataan ini dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan dengan r tabel, nilai r tabel dapat diketahui dari $df = n - 2$ yaitu ($df = 70 - 2 = 68$) maka dapat diketahui r tabel dengan nilai $r = 0,2352$. Sehingga dalam penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dan diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's*. Skala dikelompokkan kedalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 – 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 – 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 – 0,60 berarti cukup reliable

- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 – 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 – 1,00 berarti sangat reliable

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,656	Reliabel
Seleksi	0,619	Reliabel
Pelatihan	0,787	Reliabel
Kompetensi	0,730	Relabel
Kinerja Karyawan	0,679	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan duatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki ditribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Rekrutmen	Seleksi	Pelatihan	Kompetensi	Kinerja Karyawan
N		70	70	70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	24.8143	24.5143	25.4571	24.7286	24.8000
	Std. Deviation	1.31097	1.94670	1.49090	1.41341	1.89278
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.113	.156	.162	.142
	Positive	.158	.090	.108	.113	.086
	Negative	-.153	-.113	-.156	-.162	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.322	.944	1.309	1.354	1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.335	.065	.051	.118
a. Test distribution is Normal.						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.22 menjelaskan bahwa One Simple Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- 1) Nilai Signifikansi $< 0,05$ distribusi data tidak normal
- 2) Nilai Signifikansi $> 0,05$ distribusi data normal

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikansi $0,061 > 0,05$, variabel Seleksi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,335 > 0,05$, variabel Pelatihan (X3) memiliki nilai signifikansi $0,065 > 0,05$, variabel Kompetensi (Z) memiliki nilai

signifikansi $0,051 > 0,05$, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $0,118 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dideteksi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka data dikatakan bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.23

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.037	.648		3.146	.002		
	Rekrutmen	.058	.071	.061	.815	.418	.105	9.486
	Seleksi	.178	.042	.256	4.263	.000	.164	6.112
	Pelatihan	.298	.046	.319	6.525	.000	.248	4.031
	Kompetensi	.385	.044	.418	8.801	.000	.262	3.817

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

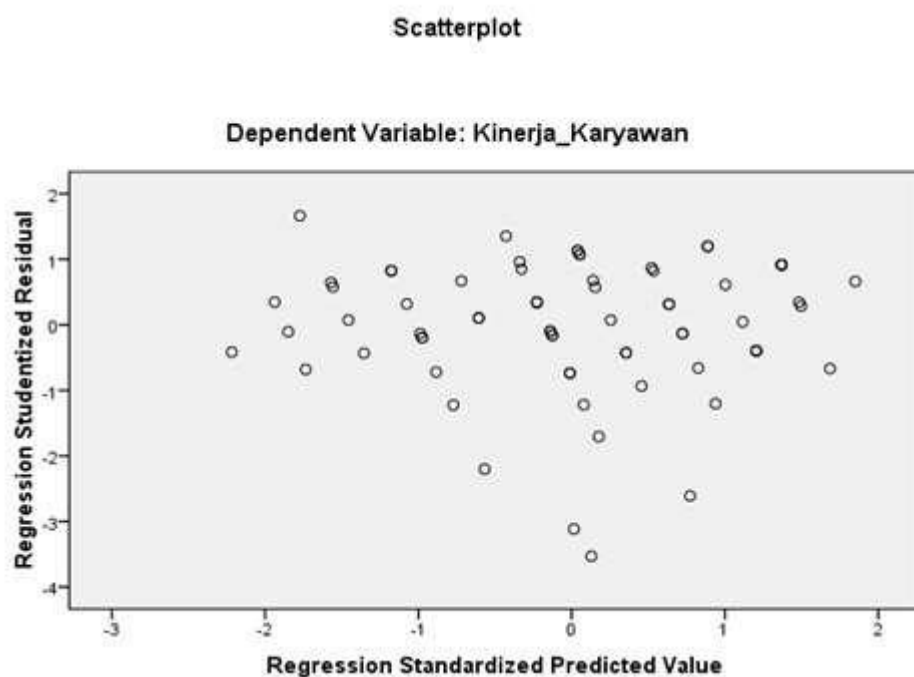
Tabel 4.23 menjelaskan bahwa nilai VIF pada Rekrutmen sebesar 9,486 dengan nilai tolerance sebesar 0,105, variabel Seleksi

6,112 dengan nilai tolerance 0,164, variabel Pelatihan sebesar 4,031 dengan nilai tolerance 0,248, dan variabel Kompetensi sebesar 3,817 dengan nilai tolerance sebesar 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen terbebas dari multikolinieritas, karena masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan bantuan software spss 16.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Gambar 4.2 menjelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas, dibawah maupun disekitar angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Untuk melakukan analisis regresi linier berganda peneliti menggunakan bantuan SPSS 16. Berikut analisis regresi linier berganda di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.090	.375		-.240	.811
	Rekrutmen	.125	.036	.093	3.468	.001
	Seleksi	.200	.048	.182	4.126	.000
	Pelatihan	-.203	.029	-.161	-6.898	.000
	Kompetensi	.881	.028	.871	31.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.24 menjelaskan persamaan regresi yang diperoleh yakni sebagai berikut:

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

Atau

$$Y = -0,090 + 0,125X_1 + 0,200X_2 + -0,203X_3 + 0,881X_4$$

- 1) Konstanta sebesar -0,090 artinya saat variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja karyawan nilainya akan menurun sebesar 0,090 satuan.
- 2) Koefisien variabel rekrutmen sebesar 0,125 menyatakan bahwa saat variabel rekrutmen meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,125 satuan.
- 3) Koefisien variabel seleksi sebesar 0,200 menyatakan bahwa saat variabel seleksi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,200 satuan.
- 4) Koefisien variabel pelatihan sebesar -0,203 menyatakan bahwa saat variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,203 satuan.
- 5) Koefisien variabel kompetensi sebesar 0,881 menyatakan bahwa saat variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,881 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T-test (Parsial)

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

dependen, dimana jika $\text{sign} < 5\%$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.25

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	.375		-.240	.811
	Rekrutmen	.125	.036	.093	3.468	.001
	Seleksi	.200	.048	.182	4.126	.000
	Pelatihan	-.203	.029	-.161	-6.898	.000
	Kompetensi	.881	.028	.871	31.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

1) Variabel Rekrutmen

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa t hitung untuk variabel rekrutmen sebesar 3,468 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $3,468 > 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yakni $0,001 < 0,05$ maka maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Nilai t positif menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh searah dengan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

2) Variabel Seleksi

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa t hitung untuk variabel seleksi sebesar 4,126 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $4,126 > 1,997$ begitu pula dengan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_2 . Nilai t positif menunjukkan bahwa seleksi mempunyai pengaruh searah dengan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

3) Variabel Pelatihan

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa t hitung untuk variabel pelatihan sebesar -6.898 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu $-6,898 < 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_3 . Nilai t negatif menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh searah dengan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri namun jika pelatihan yang dilakukan perusahaan naik maka kinerja karyawan akan menurun dan jika pelatihan yang dilakukan perusahaan menurun

maka kinerja karyawan akan naik hasilnya berbanding terbalik dengan hasil uji yang positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

4) Variabel Kompetensi

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 31,551 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $31,551 > 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_4 . Nilai t positif menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh searah dengan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

Tabel 4.26
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.813	1.151		-3.314	.001
	Rekrutmen	.146	.065	.115	2.260	.027
	Seleksi	1.253	.110	1.033	11.434	.000
	Pelatihan	-.246	.097	-.180	-2.530	.014

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

1) Variabel Rekrutmen

Tabel 4.26 menjelaskan bahwa diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen sebesar 2,260 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,260 > 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yaitu $0,027 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_5 . Nilai t positif menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh searah dengan kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

2) Variabel Seleksi

Tabel 4.26 menjelaskan bahwa diperoleh nilai t hitung untuk variabel seleksi sebesar 11,434 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar $11,434 > 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_6 . Nilai t positif menunjukkan bahwa seleksi mempunyai pengaruh searah dengan kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

3) Variabel Pelatihan

Tabel 4.26 menjelaskan bahwa t hitung untuk variabel pelatihan sebesar -2,530 sedangkan untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu $-2,530 < 1,997$ begitu pula dengan taraf signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_7 . Nilai t negatif menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh searah dengan kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri namun jika pelatihan yang dilakukan perusahaan naik maka kompetensi karyawan akan menurun dan jika pelatihan yang dilakukan perusahaan menurun

maka kompetensi karyawan akan naik hasilnya berbanding terbalik dengan hasil uji yang positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 4.27
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.438	4	106.109	139.765	.000 ^a
	Residual	49.348	65	.759		
	Total	473.786	69			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Seleksi, Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.27 menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 139,765.

F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 2,74, jadi pada penelitian ini diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $139,765 > 2,74$ dan menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_{11} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4.28
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.993	.21706

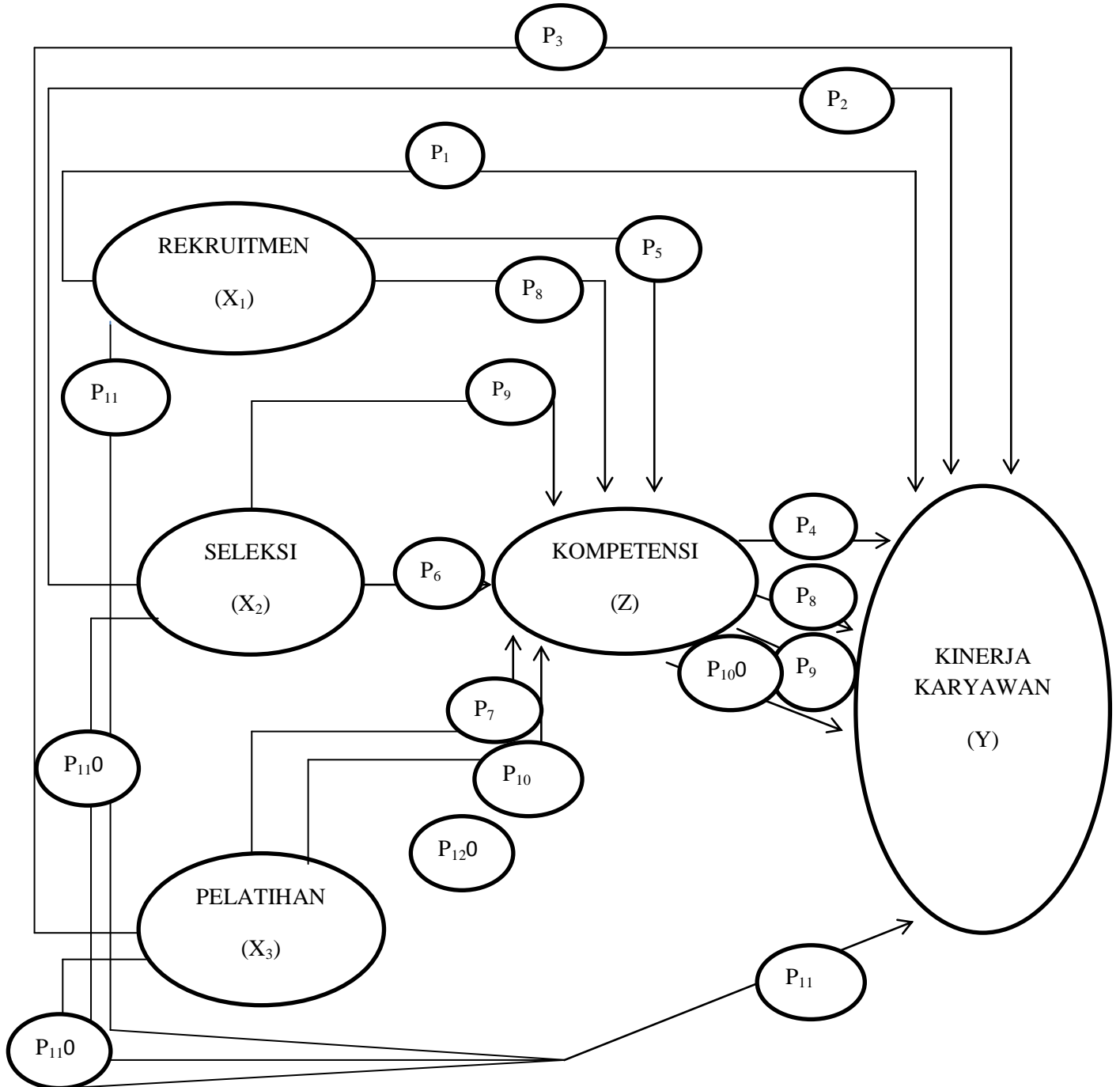
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.28 menjelaskan bahwa jika angka koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,993 atau 99,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompetensi sebagai variabel intervening) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yaitu sebesar 99,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari perhitungan nilai analisis regresi. Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan, melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan penjelasan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Diagram Analisis Jalur



Gambar 4.3 diatas menjelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap terikat dapat dijelaskan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No. Pengaruh	Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
P1	X1 – Y	0,093	0	0,093
P2	X2 – Y	0,182	0	0,182
P3	X3 – Y	-0,161	0	-0,161
P4	Z – Y	0,871	0	0,871
P5	X1 – Z	0,115	0	0,115
P6	X2 – Z	1,033	0	1,033
P7	X3 – Z	-0,180	0	-0,180
P8	X1 – Z – Y	0	0,102	0,102
P9	X2 – Z – Y	0	0,529	0,529
P10	X3 – Z – Y	0	-0,272	-0,272
P11	X1, X2, X3 – Y	0,114	0	0,144

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil perhitungan angka pada gambar diagram analisis jalur dan hasil analisis jalur, maka tahap selanjutnya adalah penjelasan terkait hipotesis penelitian 8, 9, dan 10. Penjelasan mengenai hipotesis penelitian 8, 9, dan 10 dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan) dan Pengaruh Tidak Langsung (Rekrutmen melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh rekrutmen (X1) melalui kompetensi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan

hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Rekrutmen melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Langsung	0,093
Pengaruh Tidak Langsung	0,093 (0,115 + 0,871) = 0,009
Total Pengaruh	0,102

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.30 diatas menjelaskan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,093 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,009 sehingga total pengaruh sebesar 0,102. Maka pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung rekrutmen melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan secara langsung.

b. Pengaruh Langsung (Seleksi terhadap Kinerja Karyawan) dan Pengaruh Tidak Langsung (Seleksi melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh seleksi (X₂) melalui kompetensi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh
Seleksi melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Langsung	0,182
Pengaruh Tidak Langsung	0,182 (1,033 + 0,871) = 0,347
Total Pengaruh	0,529

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.31 diatas menjelaskan bahwa seleksi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,182 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,347 sehingga total pengaruh sebesar 0,529. Maka pengaruh langsung seleksi terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung seleksi melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh seleksi melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung.

c. Pengaruh Langsung (Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan) dan Pengaruh Tidak Langsung (Pelatihan melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh pelatihan (X3) melalui kompetensi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh
Pelatihan melalui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Langsung	-0,161
Pengaruh Tidak Langsung	-0,161 (-0,180 + 0,871) = -0,111
Total Pengaruh	-0,272

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.32 diatas menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,161 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,111 sehingga total pengaruh sebesar -0,272. Maka pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan secara langsung.