

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Letak Geografis Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri yang terletak di Jl. Hasanuddin No. 26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri. Dalam pelaksanaan kegiatan operasinya Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri memiliki dua kantor cabang pembantu, yaitu di Kabupaten Blitar yang beralamat di Jl. Cempaka No. 26 Blitar dan di Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Ruko Panglima Sudirman, Jl. Hasanudin No.2, Kenayan, Kec. Tulungagung.

2. Sejarah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

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

Sedangkan Bank Muamalat Indonesia Tbk memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia.

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

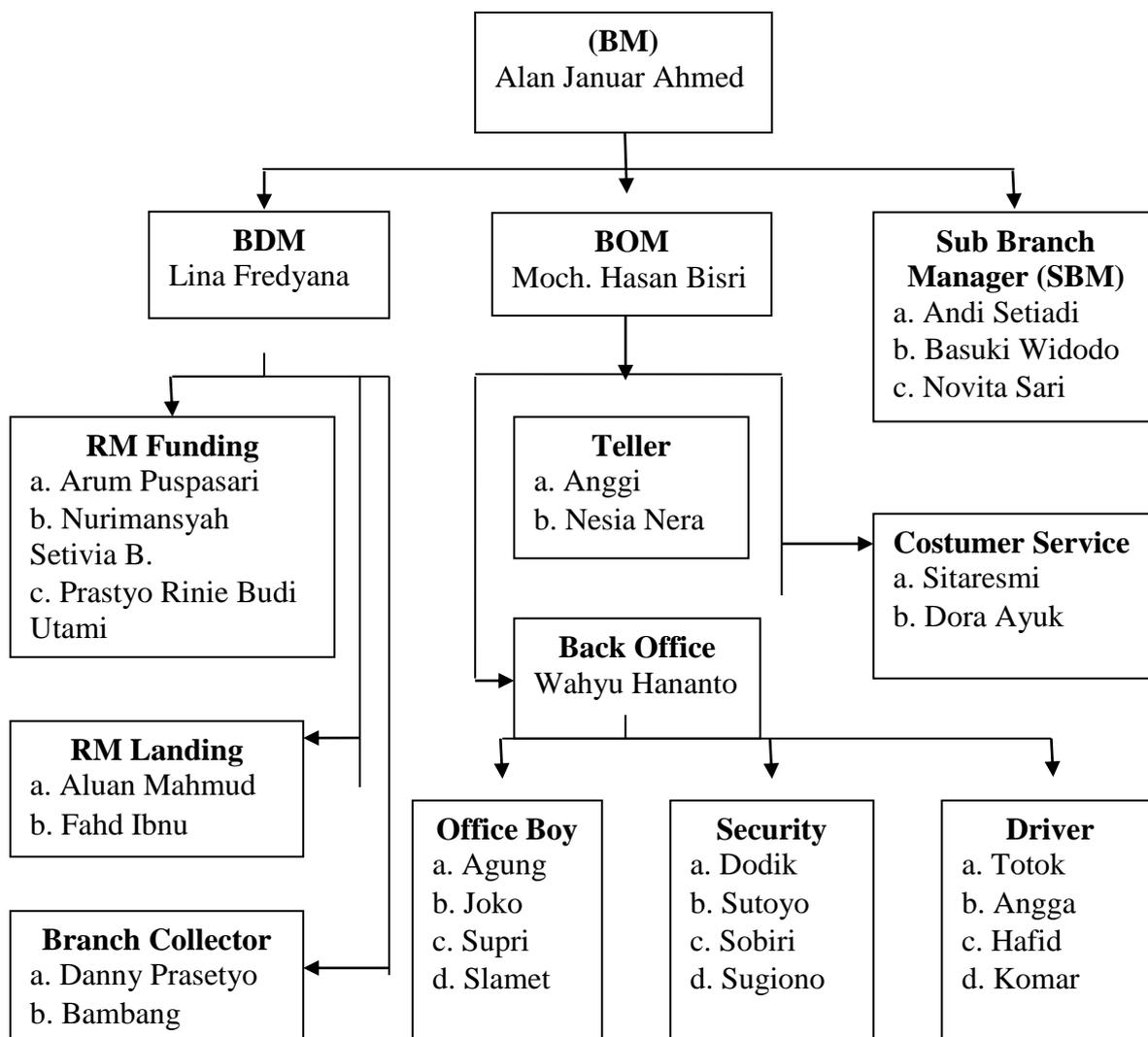
Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD)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

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 363 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 1.337 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 103 Mobil Kas Keliling (mobile branch) serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS). 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*”.⁸⁵

⁸⁵ <http://ww.bankmuamalat.co.id>, diakses pada November -16-2020

3. Stuktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri



Sumber: Data Intern Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

4. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

a. Visi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Bank Muamalat memiliki visi yaitu “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence” maksudnya: "Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional".

b. Misi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

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

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Bank Muamlat Indonesia Kantor Cabang Kediri

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	58,3%
2.	Perempuan	25	41,7%
	Total	60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri adalah 60 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki 35 orang atau 58% lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau 41%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	30	50%
2.	31-40 tahun	12	20%
3.	41-50 tahun	10	17%
4.	Lebih dari 50 tahun	8	13%
	Total	60	100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden berdasarkan usia, pada bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri dapat dilihat dari data diatas bahwa sebagian besar usia responden 21-30 tahun berjumlah 30 orang atau 50%, pada usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 20%, untuk usia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 13%. Dan untuk usia dia atas 50 tahun berjumlah 8 orang atau 13%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa usia karyawan di dominasi oleh usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	11	18%
2.	Diploma	5	9%
3.	Sarjana (S1/S2)	44	73%
	Total	60	100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri berdasarkan pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah berlatar pendidikan SMA dengan jumlah 11 orang atau 18%, untuk pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 9%, dan 44 orang atau 73% untuk pendidikan sarjana. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri didominasi oleh pendidikan sarjana.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

No.	Tingkat penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	10	17%
2.	1-5 tahun	14	23%
3.	5-10 tahun	28	47%
4.	>10 tahun	8	13%
	Total	60	100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui, pada bank muamlat Indonesia kantor cabang Kediri bahwa dari 60 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara < 1 tahun sebanyak 10 orang atau 17%, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 14 orang atau 23%, sedangkan responden yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 28 orang atau 47%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan bank uamalat kantor cabang kediri yang paling banyak disoinasi adalah 5-10 tahun.

C. Deskripsi variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) Bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Data-data tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebarakan oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel budaya organisasi

Tabel 4.5
Data deskripsi variabel budaya organisasi
di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	88	36,67%
2	Setuju	4	105	43,75%
3	Ragu-ragu	3	32	13,33%
4	Tidak setuju	2	11	4,58%
5	Tidak sangat setuju	1	4	1,66%
Jumlah			240	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 60 responden, mayoritas responden menyatakan jawaban setuju dengan nilai sebanyak 105 jawaban atau 43,75%, terdapat juga jawaban sangat setuju sebanyak 88 jawaban atau 36,67%, jawaban ragu-ragu sebanyak 32 jawaban atau 13,33%, jawaban tidak setuju sebanyak 11 jawaban atau 4,58%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 jawaban atau 1,66% terhadap item atau pernyataan dari variabel budaya organisasi.

2. Variabel kemampuan kerja

Tabel 4.6
Data deskripsi variabel kemampuan kerja
di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	91	37,92%
2	Setuju	4	104	43,34%
3	Ragu-ragu	3	29	12,08%
4	Tidak setuju	2	13	5,41%
5	Tidak sangat setuju	1	3	1,25%
Jumlah			240	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 60 responden, mayoritas responden menyatakan jawaban setuju dengan nilai sebanyak 104 jawaban atau 43,34%, terdapat juga jawaban sangat setuju sebanyak 91 jawaban atau 37,92%, jawaban ragu-ragu sebanyak 29 jawaban atau 12,08%, jawaban tidak setuju sebanyak 13 jawaban atau 5,41%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 jawaban atau 1,25% terhadap item atau pernyataan dari variabel kemampuan kerja.

3. Variabel motivasi kerja

Tabel 4.7
Data deskripsi variabel motivasi kerja
di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	94	39,17%
2	Setuju	4	112	46,67%
3	Ragu-ragu	3	24	10%
4	Tidak setuju	2	8	3,33%
5	Tidak sangat setuju	1	2	0,83%
Jumlah			240	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 60 responden, mayoritas responden menyatakan jawaban setuju dengan nilai

sebanyak 112 jawaban atau 46,67%, terdapat juga jawaban sangat setuju sebanyak 94 jawaban atau 39,17%, jawaban ragu-ragu sebanyak 24 jawaban atau 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 8 jawaban atau 3,33%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 jawaban atau 0,83% terhadap item atau pernyataan dari variabel motivasi kerja.

4. Variabel disiplin kerja

Tabel 4.8
Data deskripsi variabel disiplin kerja
di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	90	37,5%
2	Setuju	4	109	45,41%
3	Ragu-ragu	3	28	11,67%
4	Tidak setuju	2	10	4,17%
5	Tidak sangat setuju	1	3	1,25%
Jumlah			240	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 60 responden, mayoritas responden menyatakan jawaban setuju dengan nilai sebanyak 109 jawaban atau 45,41%, terdapat juga jawaban sangat setuju sebanyak 90 jawaban atau 37,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 28 jawaban atau 11,67%, jawaban tidak setuju sebanyak 10 jawaban atau 4,17%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 jawaban atau 1,25% terhadap item atau pernyataan dari variabel disiplin kerja.

5. Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.9
Data deskripsi variabel kinerja karyawan
di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	5	107	45%
2	Setuju	4	115	47%
3	Ragu-ragu	3	13	5.5%
4	Tidak setuju	2	4	2%
5	Tidak sangat setuju	1	1	0,5%
Jumlah			240	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 60 responden, mayoritas responden menyatakan jawaban setuju dengan nilai sebanyak 115 jawaban atau 47,92%, terdapat juga jawaban sangat setuju sebanyak 107 jawaban atau 44,58%, jawaban ragu-ragu sebanyak 13 jawaban atau 5,42%, jawaban tidak setuju sebanyak 4 jawaban atau 1,66%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 jawaban atau 0,42% terhadap item atau pernyataan dari variabel kinerja karyawan.

D. Analisi Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.⁸⁶ Dalam uji validitas peneliti menggunakan 60 responden. Dalam peneliti ini kriteria dari validitas yaitu koefisien korelasi

⁸⁶ Husein umar, *metodologi penelitian untuk skripsi dan thesis bisnis*, (Jakarta: rajawali pers, 2014), hal. 166

masing-masing pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,254 maka butir instrument tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarakan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. item	Person correlation	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	X1.1	0,769	0,254	Valid
	X1.2	0,732	0,254	Valid
	X1.3	0,725	0,254	Valid
	X1.4	0,771	0,254	Valid
Kemampuan kerja (X ₂)	X2.1	0,858	0,254	Valid
	X2.2	0,793	0,254	Valid
	X2.3	0,754	0,254	Valid
	X2.4	0,759	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,792	0,254	Valid
	X3.2	0,810	0,254	Valid
	X3.3	0,757	0,254	Valid
	X3.4	0,763	0,254	Valid
Disiplin kerja (X ₄)	X4.1	0,795	0,254	Valid
	X4.2	0,689	0,254	Valid
	X4.3	0,618	0,254	Valid
	X4.4	0,773	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,815	0,254	Valid
	Y2	0,740	0,254	Valid
	Y3	0,795	0,254	Valid
	Y4	0,770	0,254	Valid

Dari data-data tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254) dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji reliable atau tidaknya instrument penelitian. Untuk mengetahui hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Crombach's*.

Kriteria *crombach's alpha* yaitu “apabila *crombach's alpha* $> 0,60$ maka instrument penelitian tersebut reliabel dan sebaliknya apabila *crombach's alpha* $< 0,60$ maka instrument tersebut tidak reliabel”.⁸⁷ Berikut hasil dari pengujian reabilitas pada kuesioner yang disebarakan pada Bank Muamamat Indonesia Kantor Utama Cabang Kediri:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	0,734	Reliabel
Kemampuan kerja (X_2)	0,801	Reliabel
Motivasi kerja (X_3)	0,785	Reliabel
Disiplin kerja (X_4)	0,691	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Berdasarkan hasil data pada tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa *crombach's alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,734 > 0,60$, *crombach's alpha* untuk variabel kemampuan kerja sebesar $0,801 > 0,60$, *crombach's alpha* variabel motivasi kerja sebesar $0,785 > 0,60$, *crombach's alpha* variabel disiplin kerja sebesar $0,691 > 0,60$, dan *crombach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar $0,786 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari seluruh variabel dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan “*Kolmogorov-Smirnov*, asumsi data dikatakan normal jika variabel memiliki nilai signifikan lebih

⁸⁷ V. wiratna sujarweni, *metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*, (Yogyakarta: pustaka baru pers, 2018), hal. 178

dari 0,05".⁸⁸ Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4.12
Hasil uji normalitas one- sample Kolmogorov- smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		BUDAYA _ORGAN ISASI	KEMAMPUAN_ KERJA	MOTIVASI _KERJA	DISIPLIN _KERJA	KINERJA_ KARYAWA N
N		60	60	60	60	60
Normal	Mean	15,85	15,72	15,90	15,85	15,77
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,904	3,163	2,950	2,791	3,005
Most Extreme	Absolute	,154	,152	,128	,127	,121
Differences	Positive	,077	,088	,082	,069	,079
	Negative	-,154	-,152	-,128	-,127	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,192	1,180	,995	,980	,940
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116	,123	,276	,292	,340

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari angka probabilitas atau *asymp. sig. (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi $0,116 > 0,05$, variabel kemampuan kerja $0,123 > 0,05$, variabel motivasi kerja $0,276 > 0,05$, variabel disiplin kerja sebesar $0,292 > 0,05$, dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0,340 > 0,05$, artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi data tersebut normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang digunakan dengan korelasi yang

⁸⁸ Husein umar, *metodologi penelitian untuk skripsi dan thesis bisnis*, (Jakarta: rajawali pers, 2014), hal. 181

signifikan antar variabel.⁸⁹ Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF (< 10) kurang dari 10 dan nilai tolerancinya (> 10) lebih dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel. 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA_ORGANISASI	,919	1,088
	KEMAMPUAN_KERJA	,929	1,076
	MOTIVASI_KERJA	,919	1,088
	DISIPLIN_KERJA	,975	1,026

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

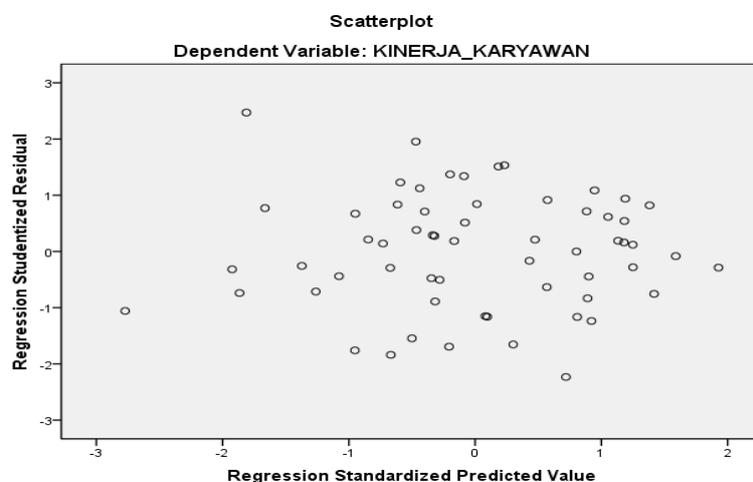
Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel budaya organisasi dengan VIF sebesar 1,088 dan *tolerance* sebesar 0,919, variabel kemampuan kerja dengan VIF sebesar 1,076 dan nilai *tolerance* sebesar 0,929, variabel motivasi kerja dengan VIF sebesar 1,088 dan nilai *tolerance* sebesar 0,919, dan variabel disiplin kerja dengan VIF sebesar 1,026 dan nilai *tolerance* sebesar 0,975. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* diatas 0,10 dan VIF < 10 .

⁸⁹ Ibid, hal. 177

c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola pada titik yang ada di *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa pada pola *scatterplot* tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan oleh titik-titik data yang tidak berpola serta menyebar disekitar angka 0 dan tidak mengumpul hanya diatas atau bawah saja.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,562	3,409
	BUDAYA_ORGANISASI	,316	,125
	KEMAMPUAN_KERJA	,262	,114
	MOTIVASI_KERJA	-,253	,123
	DISIPLIN_KERJA	,323	,126

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan tiga dengan persamaan regresi tersebut:

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

$$Y = 5,562 + 0,316 + 0,262 + (-0,253) + 0,323$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,562 menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin

kerja dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja karyawan nilainya sebesar 5,562 satuan.

- b. Koefisien regresi X_1 (budaya organisasi) sebesar 0,316 artinya bahwa saat variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan.
- c. Koefisien regresi X_2 (kemampuan kerja) sebesar 0,262 artinya bahwa saat variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262 satuan.
- d. Koefisien regresi X_3 (kemampuan kerja) sebesar -0,253 artinya bahwa setiap variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan menurun -0,253 satuan.
- e. Koefisien regresi X_4 (disiplin kerja) sebesar 0,323 artinya bahwa setiap variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menenrangkan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Atau dengan melihat nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Dimana jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka uji regresi dinyatakan signifikan.

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model		
	t	Sig.
1 (Constant)	1,632	,108
BUDAYA_ORGANISASI	2,528	,014
KEMAMPUAN_KERJA	2,291	,026
MOTIVASI_KERJA	-2,059	,044
DISIPLIN_KERJA	2,556	,013

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,528 > 1,673$) dan sig $0,014 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank muamalat kantor cabang Kediri.

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,291 < 1,673$) dan sig $0,026 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat kantor cabang Kediri.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,059 < 1,673$) dan sig $0,044 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan

antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat kantor cabang Kediri.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,556 > 1,673$) dan $sig\ 0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat kantor cabang Kediri.

b. Uji F

Uji F atau uji regresi dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor utama cabang Kediri. Ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara semua variabel dependen terhadap variabel independen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau ada pengaruh antara semua variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,759	4	34,940	4,890	,002 ^a
	Residual	392,975	55	7,145		
	Total	532,733	59			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEMAMPUAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan didapat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $4,890 > 2,54$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (budaya organisasi,

kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji analisis koefisien determinasi dapat dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,209	2,673

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEMAMPUAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri, sedangkan sisanya ($100\% - 20,9\% = 79,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.