

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Lembaga

1. Sejarah Singkat Bank Panin Dubai Syariah

PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk atau Panin Dubai Syariah Bank didirikan berdasarkan Akta Perseroan Bank Terbatas No. 12 tanggal 8 Januari 1972, yang dibuat oleh Moeslim Dalidd, Notaris di Malang dengan nama PT Bank Pasar Bersaudara Djaja. Panin Dubai Syariah Bank telah beberapa kali melakukan perubahan nama, berturut-turut dimulai dengan nama PT. Bang Bersaudara Djaja, berdasarkan Akta Berita Acara Rapat No. 25 Tanggal 8 Januari 1990, yang dibuat oleh Indrawati Setiabudhi, S.H., Notaris di Malang. Kemudian, menjadi PT Bank Harfa berdasarkan Akta Berita Acara No. 27 tanggal 27 Maret 1997 yang dibuat oleh Alfian Yahya, S.H., Notaris di Surabaya. Kemudian, menjadi PT Bank Panin Syariah sehubungan perubahan kegiatan usaha bank dari semula menjalankan kegiatan usaha perbankan konvensional menjadi kegiatan usaha perbankan syariah dengan prinsip bagi hasil berdasarkan syariat Islam, berdasarkan Akta Berita Acara RUPS Luar Biasa No 1 tanggal 3 Agustus 2009, yang dibuat oleh Drs. Bambang Tedjo Anggono Budi, S.H., M.Kn., pengganti dari Sutjipto, S.H., Notaris di Jakarta. Selanjutnya, nama Panin Dubai Syariah Bank diubah kembali menjadi PT Bank Panin Syariah Tbk, sehubungan dengan perubahan status Panin Dubai Syariah Bank dari semula

perseroan tertutup menjadi perseroan terbuka, berdasarkan Akta Berita Acara RUPS Luar Biasa No. 71 tanggal 19 Juni 2013 yang dibuat oleh Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta. Pada 2016, nama Panin Dubai Syariah Bank berubah menjadi PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk sehubungan dengan masuknya Dubai Islamic Bank PJSC sebagai salah satu Pemegang Saham Pengendali.

Sejak mengawali keberadaan di industri perbankan syariah di Indonesia, Panin Dubai Syariah Bank secara konsisten menunjukkan kinerja dan pertumbuhan usaha yang baik. Panin Dubai Syariah Bank berhasil mengembangkan aset dengan pesat berkat kepercayaan nasabah yang menggunakan berbagai produk pembiayaan dan menyimpan dananya. Dukungan penuh dari perusahaan induk PT Bank Panin Tbk (“PaninBank”) sebagai salah satu bank swasta terbesar di antara 10 (sepuluh) bank swasta terbesar lainnya di Indonesia, serta Dubai Islamic Bank PJSC yang merupakan salah satu bank Islam terbesar di dunia, telah membantu tumbuh kembang Panin Dubai Syariah Bank. Panin Dubai Syariah Bank terus berkomitmen untuk membangun kepercayaan nasabah dan masyarakat melalui pelayanan dan penawaran produk yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta memenuhi kebutuhan nasabah.⁵⁴

⁵⁴ “Laporan Tahunan Bank Panin Dubai Syariah Tahun 2017”

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi bank Syariah progresif di Indonesia yang menawarkan produk dan layanan keuangan komprehensif dan inovatif untuk semua.

b. Misi

1. Peran aktif Perseroan dalam bekerjasama dengan Regulator: Secara profesional mewujudkan Perseroan sebagai bank Syariah yang lebih sehat dengan tata kelola yang baik serta pertumbuhan berkelanjutan.
2. Perspektif nasabah: Mewujudkan Perseroan sebagai bank pilihan dalam pengembangan usaha melalui produk-produk dan layanan unggulan yang dapat berkompetisi dengan produk-produk bank Syariah maupun konvensional lain.
3. Perspektif SDM/Staff: Mewujudkan Perseroan sebagai bank pilihan bagi para profesional, yang memberikan kesempatan pengembangan karier dalam industri perbankan Syariah melalui semangat kebersamaan dan kesinambungan lingkungan sosial.
4. Perspektif Pemegang Saham: Mewujudkan Perseroan sebagai bank Syariah yang dapat memberikan nilai tambah bagi Pemegang Saham melalui kinerja profitabilitas yang baik di tandai dengan ROA dan ROE terukur.
5. Dukungan TI: Mewujudkan perseroan sebagai perseroan yang unggul dalam pelayanan syariah berbasis Teknologi Informasi yang memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas bagi para

nasabah.⁵⁵

3. Produk Bank Panin Dubai Syariah

Layaknya bank syariah pada umumnya, Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung juga memiliki beberapa produk perbankan, antara lain sebagai berikut.⁵⁶

- a. ATM Pas iB, merupakan produk layanan yang memberikan keleluasaan untuk dapat bertransaksi di 20 jaringan ATM milik perseroan, lebih dari 866 jaringan ATM Panin Bank, serta 77.000 ATM bersama.
- b. PDBS Mobile, merupakan aplikasi mobile banking yang dapat memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi secara real-time online melalui ponsel berbasis data.
- c. PDSB Virtual Account, merupakan layanan untuk memudahkan pelanggan mitra dalam melakukan pembayaran kewajiban kepada pihak mitra perusahaan, serta membantu mitra dalam pengelolaan penerimaan transaksi pembayaran.
- d. Cash Management System, merupakan fasilitas bagi nasabah korporasi perseroan untuk melakukan pengelolaan transaksi keuangan secara online, cepat, mudah melalui jaringan internet.
- e. PDSB Debit Card, merupakan kartu debit yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi pada mesin EDC.

⁵⁵ “Laporan Tahunan Bank Panin Dubai Syariah Tahun 2022”

⁵⁶ “Laporan Tahunan Bank Panin Dubai Syariah Tahun 2020”

- f. Bank Garansi PaS iB, merupakan produk layanan dalam penerbitan bank garansi yang menjadi mitra proyek nasabah dalam transaksi bisnis dalam dan luar negeri.
- g. Safe Deposit Box PaS Ib, merupakan layanan penyewaan SDB yang dapat membantu nasabah merasa aman dan nyaman dalam menyimpan surat maupun benda berharga.
- h. Pembiayaan Investasi PaS iB, merupakan pembiayaan investasi yang diberikan kepada perorangan, badan usaha, maupun badan hukum untuk kebutuhan investasi.
- i. Pembiayaan Multijasa PaS iB, merupakan pembiayaan kepada nasabah untuk mendapatkan suatu jasa dari penyedia jasa.
- j. Pembiayaan Modal Kerja PaS iB, fasilitas yang diberikan kepada perorangan, badan usaha, ataupun badan hukum untuk kebutuhan modal kerja.
- k. Pembiayaan Pemilikan Rumah (KPR) PaS iB, merupakan pembiayaan jangka pendek menengah atau jangka panjang untuk membiayai pembelian properti berupa rumah, ruko baik baru atau bekas di lingkungan pembangunan.
- l. Pembiayaan Sewa-IMBT PaS Ib, merupakan pembiayaan dengan konsep sewa, dengan menggunakan akad Ijarah Muntahiya Bittamlik (IMBT).
- m. Deposito PaS iB, merupakan investasi dengan jangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip Mudharabah.

- n. Giro PaS iB, merupakan sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip Wadiah.
- o. Tabungan Zam-Zam PaS iB, merupakan tabungan rencana berhadiah porsi haji di awal, dengan syarat nasabah memberikan setoran rutin bulanan dan membayar biaya perencanaan per bulan, sampai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
- p. Tabungan PaS iB, merupakan tabungan yang memberikan kebebasan untuk nasabah dalam bertransaksi di Ban Panin Dubai Syariah, yang tetap aman dan terpercaya.
- q. Tabungan Fleksibel PaS iB, merupakan tabungan yang memberikan tingkat nisbah semakin tinggi dengan semakin besarnya saldo mengendap.
- r. Tabungan Bisnis PaS iB, merupakan rekening tabungan investasi yang memungkinkan nasabah mengelola dana bisnis dengan hasil yang optimal.
- s. Tabungan Haji PaS iB, merupakan merupakan rekening tabungan berprinsip Wadiah dengan jumlah setoran awal tertentu yang ditujukan untuk mewujudkan rencana ibadah haji.
- t. Tabungan Umrah PaS iB, merupakan rekening tabungan berprinsip Wadiah dengan jumlah setoran awal yang ringan ditujukan untuk perencanaan ibadah umrah.
- u. Simpanan Fleximax PaS iB, merupakan simpana dengan cara penarikan

yang fleksibel sesuai rencana nasabah dengan hasil yang optimal.

- v. Tabungan Rencana PaS iB, merupakan tabungan berjangka yang ditujukan untuk membantu nasabah memenuhi segala rencana dengan 2 pilihan jenis setoran rutin ataupun non-rutin yang dilengkapi dengan asuransi jiwa.
- w. Tabungan SimPel iB, merupakan tabungan untuk siswa/pelajar dengan persyaratan yang mudah dan sederhana serta fitur menarik yang bertujuan mendoor budaya menabung sejak dini.

B. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari jumlah sampel karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 17 responden (57%). Sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden perempuan yakni sebesar 13 responden (43%).

2. Pendidikan

Adapun data mengenai karakteristik pendidikan Terakhir responden dari karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SMA	1	3%
2	Diplomat	1	3%
3	S1	28	94%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung didominasi oleh responden lulusan Sarjana yaitu sebanyak 28 responden atau 94%, lulusan SMA yaitu sebanyak 1 responden atau 3%.

Sedangkan sisanya didominasi oleh responden lulusan diplomat yaitu sebanyak 1 responden atau 3%.

3. Usia

Adapun data mengenai karakteristik usia responden dari karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase %
1	20-30	23	77%
2	31-40	5	16%
3	41-50	2	7%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung menunjukkan sebagian besar responden berusia antara 20 tahun - 30 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 77 %, usia antara 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 16 %, sedangkan sisanya adalah responden berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 2 orang atau 7 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank Syariah Mandiri 20 tahun – 30 tahun.

C. Deskripsi Data

Dari angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri dari 37 pernyataan dan dibagi 3 kategori yaitu:

1. 12 soal digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Islami di Bank Panin Dubai Syariah (X_1)
2. 12 soal digunakan untuk mengetahui Motivasi Kerja di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung (X_2)
3. 13 soal digunakan untuk mengetahui Loyalitas Karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung (Y)

Sedangkan hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Islami

Tabel 4.4

Gaya Kepemimpinan Islami

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1(STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X _{1.1}	20	67%	7	24%	1	3%	1	3%	1	3%	30	100%
X _{1.2}	18	60%	8	27%	3	10%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.3}	19	63%	9	30%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
X _{1.4}	25	83%	4	14%	0	0%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.5}	17	57%	10	33%	3	10%	0	0%	0	0%	30	100%

X _{1.6}	17	57%	11	37%	1	3%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.7}	19	63%	8	27%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.8}	17	57%	10	33%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.9}	16	54%	11	37%	1	3%	1	3%	1	3%	30	100%
X _{1.10}	15	50%	8	27%	5	17%	1	3%	1	3%	30	100%
X _{1.11}	19	63%	8	27%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{1.12}	22	73%	7	24%	0	0%	1	3%	0	0%	30	100%

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X₁) Atasan menyadari bahwa menjadi pemimpin itu adalah hal yang berat, dan menjadi tanggung jawabnya. (X_{1.1}) mendapatkan respon sebanyak 20 responden (67%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (24%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (X_{1.2}) yaitu Pemimpin selalu bisa menjadi suri tauladan 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (27%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.3}) yaitu Jika atasan menasihati karyawan, maka atasan juga mampu dalam mengerjakan nasihat itu sendiri 19 responden (63%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju.

Pada item (X_{1.4}) yaitu Seorang pemimpin harus bersikap adil 25 responden (83%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (14%) menyatakan setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.5}) yaitu Atasan sudah menjalankan TUPOKSI yang ada. 17 responden (57%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33%) menyatakan setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju.

Pada item (X_{1.6}) yaitu Pemimpin selalu amanah dan mengembangkan sikap saling percaya satu sama lain 17 responden (57%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (37%) menyatakan setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.7}) yaitu Atasan berusaha untuk dapat dipercaya oleh organisasi 19 responden (63%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (27%) menyatakan setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.8}) yaitu Atasan juga harus membimbing karyawan secara spiritual 17 responden (57%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33%) menyatakan setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.9}) yaitu Pemimpin selalu menyampaikan hal positif 16 responden (54%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (37%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 1

responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (X_{1.10}) yaitu Keputusan baru diambil oleh atasan setelah kemarahan mereda 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (27%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item (X_{1.11}) yaitu Pemimpin selalu tegas dalam mendisiplinkan karyawan yang tidak menjalankan pekerjaan dengan baik 19 responden (63%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (27%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{1.12}) yaitu 22 responden (73%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (24%) menyatakan setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4.5

Motivasi Kerja

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X _{2.1}	19	63%	8	27%	0	0%	3	10%	0	0%	30	100%

X _{2.2}	22	73%	5	17%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{2.3}	22	73%	6	20%	0	0%	2	7%	0	0%	30	100%
X _{2.4}	21	70%	5	17%	3	10%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{2.5}	12	40%	9	30%	23	7%	2	7%	0	0%	30	100%
X _{2.6}	14	47%	10	33%	4	13%	2	7%	0	0%	30	100%
X _{2.7}	16	54%	10	33%	3	10%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{2.8}	17	57%	9	30%	3	10%	1	3%	0	0%	30	100%
X _{2.9}	21	70%	6	20%	0	0%	3	10%	0	0%	30	100%
X _{2.10}	22	73%	5	17%	1	3%	2	7%	0	0%	30	100%
X _{2.11}	17	56%	9	30%	2	7%	2	7%	0	0%	30	100%
X _{2.12}	18	60%	7	23%	2	7%	3	10%	0	0%	30	100%

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) Bank Panin Dubai Syariah. Karyawan dapat bekerja dengan baik di lingkungan yang kondusif dan sarana yang memadai (X_{2.1}) mendapat respon sebanyak 19 responden (63%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (27%) menyatakan setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.2}) yaitu Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memotivasi kerja pegawai mendapatkan respon sebanyak 22 responden (73%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (17%)

menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.3}) yaitu Karyawan sebaiknya mengupayakan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja mendapatkan respon sebanyak 22 responden (73%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (20%) menyatakan setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.4}) yaitu Karyawan selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas serta Saya tidak bermalasan dalam bekerja mendapatkan respon sebanyak 21 responden (70%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (17%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.5}) yaitu Karyawan tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan mendapatkan respon sebanyak 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, 23 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.6}) Bila ada tugas tambahan, Karyawan selalu menyelesaikannya dengan baik mendapatkan respon sebanyak 14 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.7}) yaitu Karyawan berusaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan mendapatkan respon sebanyak 16 responden

(54%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.8}) yaitu Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja mendapatkan respon sebanyak 17 responden (57%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.9}) yaitu Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan mendapatkan respon sebanyak 21 responden (70%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (20%) menyatakan setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.10}) yaitu Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mendapatkan respon sebanyak 22 responden (73%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (17%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.11}) yaitu Setiap pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan mendapatkan respon sebanyak 17 responden (56%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X_{2.12}) yaitu Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan Karyawan mendapatkan respon sebanyak 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (23%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan tidak setuju.

c. Loyalitas

Tabel 4.6
Loyalitas Kerja

Item	Skor Jawaban											Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1	20	67%	9	30%	0	0%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.2	20	67%	8	27%	1	3%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.3	18	60%	9	30%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.4	19	64%	9	30%	1	3%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.5	19	64%	9	30%	1	3%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.6	21	70%	8	27%	0	0%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.7	20	67%	6	20%	3	10%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.8	16	53%	8	27%	4	13%	2	7%	0	0%	30	100%	
Y.9	17	57%	8	27%	4	13%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.10	22	73%	5	17%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.11	22	73%	5	17%	2	7%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.12	22	74%	6	20%	1	3%	1	3%	0	0%	30	100%	
Y.13	22	73%	8	27%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%	

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan menaati aturan dan tata tertib perusahaan (Y.1) mendapatkan

respon sebanyak 20 responden (67%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.2) yaitu Karyawan meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dengan alasan yang urgen dan mendesak., 8 responden (27%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.3) yaitu Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan., 9 responden (30%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.4) yaitu Karyawan telah bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya., 9 responden (30%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.5) yaitu Karyawan memiliki ide, inisiatif yang dapat berguna untuk penyelesaian masalah., 9 responden (30%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.6) yaitu Karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, 8 responden (27%), dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.7) yaitu Karyawan bersedia mendengarkan dan dapat menerima gagasan sesama kerjanya, 6 responden (20%) menyatakan setuju,

3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.8) yaitu Karyawan melakukan semua pekerjaan demi kepentingan bersama, 8 responden (27%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.9) yaitu Karyawan memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra organisasi, 8 responden (27%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.10) yaitu Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja, 5 responden (17%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.11) yaitu Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja, 5 responden (17%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.12) yaitu Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, 6 responden (20%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (Y.13) yaitu Karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan 8 responden (27%) menyatakan setuju.

D. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Islami

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	R TABEL	KETERANGAN
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	X1.1	0,762	0,361	Valid
	X1.2	0,779	0,361	Valid
	X1.3	0,732	0,361	Valid
	X1.4	0,772	0,361	Valid
	X1.5	0,805	0,361	Valid
	X1.6	0,790	0,361	Valid
	X1.7	0,866	0,361	Valid
	X1.8	0,803	0,361	Valid
	X1.9	0,773	0,361	Valid
	X1.10	0,703	0,361	Valid
	X1.11	0,726	0,361	Valid
	X1.12	0,838	0,361	Valid

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel gaya kepemimpinan islami valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap

item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	R TABEL	KETERANGAN
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,748	0,361	Valid
	X2.2	0,813	0,361	Valid
	X2.3	0,874	0,361	Valid
	X2.4	0,809	0,361	Valid
	X2.5	0,736	0,361	Valid
	X2.6	0,903	0,361	Valid
	X2.7	0,907	0,361	Valid
	X2.8	0,901	0,361	Valid
	X2.9	0,889	0,361	Valid
	X2.10	0,846	0,361	Valid
	X2.11	0,948	0,361	Valid
	X2.12	0,841	0,361	Valid

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel motivasi kerja valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	R TABEL	KETERANGAN
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,886	0,361	Valid
	Y.2	0,887	0,361	Valid
	Y.3	0,962	0,361	Valid
	Y.4	0,954	0,361	Valid
	Y.5	0,909	0,361	Valid
	Y.6	0,921	0,361	Valid
	Y.7	0,926	0,361	Valid
	Y.8	0,678	0,361	Valid
	Y.9	0,808	0,361	Valid
	Y.10	0,916	0,361	Valid
	Y.11	0,920	0,361	Valid
	Y.12	0,911	0,361	Valid
	Y.13	0,449	0,361	Valid

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel loyalitas kerja karyawan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pernyataan atau indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	0,936	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,964	Reliabel
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0,964	Reliabel

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan pada table dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60. Menurut Triton, hal tersebut menunjukkan bahwa instrument tersebut dinyatakan *Reliable*. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka dilakukan pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan hipotesis sebagai berikut: H_0 : residual berdistribusi normal H_1 : residual tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93527846
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.153
Test Statistic		.162

Asymp. Sig. (2-tailed)	.043 ^c
------------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas residual sebesar 0,131. Karena nilai signifikansi diatas 0,05 jadi dapat dinyatakan H0 diterima artinya residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independen. Model regresi dikatakan baik jika ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antara variable independen (tidak terjadi multikolinieritas). Untuk dapat mengetahui akurat atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu menggunakan metode tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai tolerance jika lebih dari $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.248	5.873		3.107	.004		
GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMIS	-.084	.124	-.074	-.682	.501	.700	1.428
MOTIVASI KERJA	.857	.101	.920	8.467	.000	.700	1.428

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan table 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel pengaruh gaya kepemimpinan islami (X_1) dan variable motivasi kerja (X_2) adalah $1.428 < 10$ dan nilai tolerance value $0,700 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolieniritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Secara sederhana uji ini melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependep (z_{pred}), dengan nilai residualnya

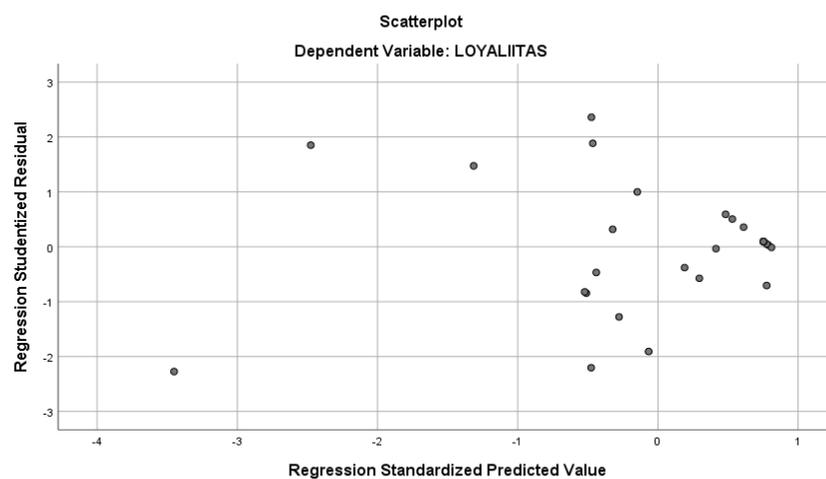
(sresid). Suatu model dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak menunjukkan pola tertentu (bergelombang melebar atau menyempit),
- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0,
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah.

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar Scatterplot berikut

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan pola pada gambar 4.1 Scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Jadi, hal tersebut membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk digunakan penelitian.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan sekaligus pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Untuk mengetahui hubungan positif dan negatif dapat ditentukan koefisien arah regresi yang dilambangkan dengan huruf B, jika B positif maka hubungan positif. Artinya jika semakin naik nilai X maka semakin tinggi pula nilai Y, dan sebaliknya jika semakin rendah nilai X maka semakin rendah pula nilai Y. hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.248	5.873		3.107	.004
kepemimpinan islami	-.084	.124	-.074	-.682	.501
motivasi kerja	.857	.101	.920	8.467	.000

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18.248 - 0,084 X_1 + 0,857 X_2$$

Berdasarkan pada persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 18.248 menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan islami (X_1), dan motivasi kerja (X_2), dalam keadaan konstan (tetap) maka loyalitas kinerja karyawan sebesar 18,248.
- b) Koefisien regresi (X_1) Gaya kepemimpinan islami terhadap (Y) Loyalitas kerja karyawan sebesar -0,084 menyatakan bahwa pada variable kepemimpinan islami memiliki arah yang berlawanan, jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan islami maka loyalitas kerja karyawan justru menurun.
- c) Koefisien regresi (X_2) Motivasi kerja terhadap (Y) Loyalitas kerja karyawan sebesar 0,857 menyatakan bahwa pada variable motivasi kerja karyawan baik maka loyalitas kerja karyawan justru akan semakin naik.
- d) Tanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah. Sedangkan tanda negative (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variable independen dengan variable dependen.

G. Uji Hipotesis

1. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja karyawan). Untuk mengetahui uji-t berpengaruh, diterima dan signifikan dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sebaliknya jika lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh. Sementara untuk mengetahui perhitungan nilai t_{tabel} yaitu dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$DF = N - K$$

Keterangan:

K = jumlah variabel

N = jumlah responden

Taraf signifikan = 0,05

Diketahui:

K = 3 variabel

N = 30 responden

Jawaban:

$$DF = N - K$$

$$DF = 30-3$$

$$DF = 27$$

Untuk dapat mengetahui t_{tabel} dilihat terlebih dahulu pada lembaran statistik dengan melihat bagian kolom ke-27 yaitu sebesar 2,052. Jadi, nilai t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 2,052. Uji-t dikatakan berpengaruh jika $t_{\text{hitung}} > 2,052$. Hasil perhitungan uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.248	5.873		3.107	.004
kepemimpinan islami	-.084	.124	-.074	-.682	.501
motivasi kerja	.857	.101	.920	8.467	.000

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X_1)

H_0 = Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

H1 = Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai gaya kepemimpinan Islami = $t_{hitung} -682 > t_{tabel} 2,052$. Ini berarti bahwa: H0 diterima dan Ha ditolak. artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan islami terhadap loyalitas kerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $-0,084$ yang lebih rendah dari nilai α sebesar $0,05$ atau $-0,084 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak.

b. motivasi kerja (X_2)

H0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

H1 = Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai perhitungan bagi hasil $t_{hitung} 8,467 > t_{tabel} 2,052$ Ini berarti bahwa: H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari nilai α sebesar $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja) secara simultan atau sama-sama terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Uji F dikatakan berpengaruh jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka dikatakan tidak berpengaruh. Untuk mengetahui nilai f_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus berikut:

$$1. DF1 = K-1$$

$$2 DF2 = N-K$$

Keterangan:

K = Jumlah Variabel

N = Jumlah Responden

Taraf Signifikan = 0,05

Diketahui:

K = 3 variabel

N = 30 responden

Jawaban:

$$1. DF1 = K-1 = 3 - 1 = 2$$

$$2. DF2 = N-K = 30 - 3 = 27$$

Untuk mengetahui f_{tabel} melihat terlebih dahulu di lembaran statistik dengan melihat DF1 bagian kolom ke-2 dan lihat DF2 bagian kolom 27 yaitu memiliki nilai 3,35. Jadi, nilai f_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 3,35. Uji F dikatakan berpengaruh jika $f_{\text{hitung}} > 3,35$. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1563.594	2	781.797	47.001	.000 ^b
Residual	449.106	27	16.634		
Total	2012.700	29			

a. Dependent Variable: loyalitas

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan islami

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Langkah-langkah pengujian:

1. Perumusan Hipotesis

H_0 : Gaya Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

H1 : Gaya Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.

2. Pengambilan Keputusan

Cara 1 : Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2 : Jika $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Loyalitas kerja di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $47.001 > 3,35$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Serta berdasarkan signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap loyalitas kerja di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (gaya kepemimpinan islami dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja). Jika analisis datanya hanya terdiri dari satu sampai dua variabel maka menggunakan *r square*, tetapi

jika jumlah variabelnya lebih dari dua variabel maka lebih baik menggunakan *adjusted r square* yang nilainya lebih kecil dari *r square*.

Berikut hasil pengujian *R Square Model Summary*:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian R Square Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.760	4.07843

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan islami

Sumber: Data Primer 2022 dikelola dengan SPSS v 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil *adjusted r square* sebesar 0,760. Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100$$

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Adjusted R Square

100 = Persentase Kontribusi

Jawaban:

$$D = R^2 \times 100$$

$$D = 0,760 \times 100$$

$$D = 0,70\%$$

Hasil penelitian ini menunjukkan sebesar 70% dari variabel gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung. Sedangkan sisa dari penelitian sebesar 30% lainnya dipengaruhi faktor lain selain gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja. Hal ini berarti masih banyak faktor lain di luar penelitian yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung yaitu sebesar 30%. Karena responden tidak hanya mempertimbangkan gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja dalam loyalitas kerja tetapi juga mempertimbangkan faktor lain di luar penelitian ini.