

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung

Bank Muamalat merupakan bank syariah yang memiliki beberapa cabang dan juga cabang pembantu. Salah satunya Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung. Menurut Bank Muamalat Cabang Pembantu Tulungagung merupakan cabang dari Bank Muamalat Cabang Kediri. Berdiri pada tanggal 1 Mei 2010 dan berkantor di Jalan Supriyadi No.43 Tamanan Tulungagung dengan nomor telepon (0355) 328500 fax (0355) 328070. Bank Muamalat Kediri membangun Cabang Pembantu di Kabupaten Tulungagung karena Tulungagung merupakan daerah yang berpotensi bisnis baik secara individu maupun *corporate*. Seperti industri konveksi, industri marmer, pembuatan keset, usaha peternakan susu sapi, usaha budi daya ikan air tawar, perlengkapan TNI dan masih banyak lagi usaha kecil lainnya.¹²¹

¹²¹Septiana Dwi Exmawati, *Pengaruh Pelayanan Dan Keunggulan Produk terhadap Kepuasan Nasabah di Bank Muamalat Tulungagung*, (Tulungagung:Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 60

2. Visi dan Misi

Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung mempunyai visi dan misi yang sama dengan Bank Muamalat Indonesia Pusat.

- a. Visi : Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.
- b. Misi : Menjadi *Role Model* Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.¹²²

3. Job Description dan Pengembangan Job Description

a. Sub Branch Manager

Sub Branch Manager adalah seorang pimpinan dan pengawasan kegiatan Bank Muamalat Cabang Pembantu sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan umum telah disetujui dewan komisariat dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tugas-tugas dan tanggung jawab pimpinan cabang:

- 1) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung.
- 2) Sebagai koordinator seluruh *crew* Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung.

¹²²Bank Muamalat, *Annual Report* 2011, hal 22

- 3) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional cabang pembantu.
- 4) Mempunyai wewenang tertinggi di cabang pembantu.
- 5) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan.

b. *Relationship Manager Funding*

Tugas-tugas pokok *Relationship Manager Funding* :

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

c. *Relationship Manager Financing*

Tugas-tugas pokok *Relationship Manager Financing* :

- 1) Memasarkan produk dari Bank Muamalat, mencari calon nasabah yang potensial sebagai alokasi dana pembiayaan.
- 2) Membuat dan memelihara semua dokumen pada bagian pembiayaan.
- 3) Memonitor setiap debitur atau nasabah yang jatuh tempo secara kontinyu.
- 4) Mengecek dana serta mensurvey calon nasabah baru yang mengajukan pembiayaan.
- 5) Menandatangani atau mengesahkan apakah calon nasabah ini bisa mendapatkan pembiayaan atau tidak.
- 6) Melakukan penagihan terhadap debitur yang bermasalah, mencari sumber permasalahan dan alternatif jalan keluar.

d. *Customer Service*

Tugas-tugas *Customer Service*:

- 1) Memberikan keterangan atau pelayanan yang dibutuhkan oleh nasabah mengenai produk-produk di Bank Muamalat.
- 2) Melayani setiap tamu atau nasabah yang bermaksud bertemu dengan staf atau karyawan Bank Muamalat.
- 3) Memberi nomor rekening tabungan ataupun deposito kepada nasabah baru sesuai dengan nomor urut.
- 4) Menerima, memeriksa kelengkapan dan meregister berkas permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon nasabah pembiayaan dan kemudian menyerahkan kepada bagian marketing.
- 5) Menerima dan melayani *complain* nasabah yang mengalami masalah.

e. *Teller*

Tugas-tugas *Teller*:

- 1) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank.
- 2) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran dan pembayaran.
- 3) Pelaksana mutasi uang tunai antar teller kantor kas dan berkewajiban membuat laporan kas harian.

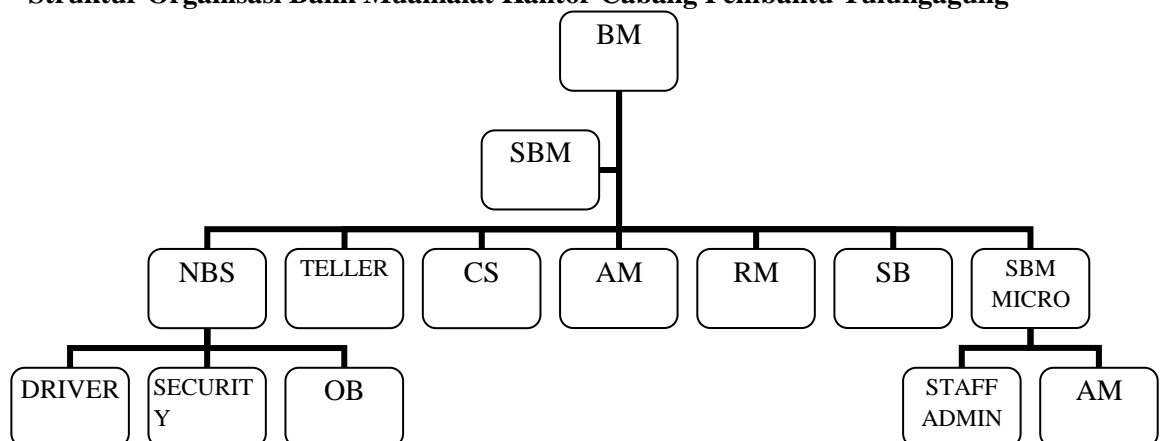
f. Bagian Keamanan dan Urusan Rumah Tangga Kantor (*Non Bank Staff*)

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

- 1) *Security*. Bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuknya nasabah ke kantor, menfull (mengeluarkan dan memasukkan uang dari khasanah bersama teller dan pejabat bank), pengawalan penyetoran uang, serta membantu *customer service* dalam penjualan shar-e.
- 2) *Office Boy* bertugas memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain.
- 3) *Driver* bertugas dalam kegiatan transportasi dan memelihara kendaraan kantor.¹²³

4. Susunan Pengelola Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Tulungagung

Bagan 4.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung



¹²³Prasetyo 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: Thesis tidak dipublikasikan., 2016)

Keterangan:

BM (Branch Manager)	= Mushoniful Agustian
SBM (Sub Branch Manager)	= Basuki Widodo
TELLER	= Nesia Nera Yulidya
CS (Customer Service)	= Dora Ayu Kusprilia
AM (Account Manager)	= Prastyo Rinie Budi Utami
RM (Relationship Manager)	= Arry Sulistyoyo dan Joko Warsito
SBM MICRO (Sub Branch Manager Micro)	= Endik Setyo Sembodro
STAFF TAKSASI/COLLECTION	= Subkhan dan Didik
AM MICRO (Account Manager Mikro)	= Ichsan, Anggun dan Imam
DRIVER	= Dwi Nur Cahyo
SECURITY	= Santo
OB	= Rudi Hartoyo

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Adapun jumlah responden yaitu sebanyak 16 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlah responden kurang dari 30 responden.

C. Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	75
2	Perempuan	4	25
Total		16	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 16 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 responden atau 75%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 responden atau 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung adalah laki-laki, karena dalam perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk *marketing* daripada perempuan.

2. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan sarjana.

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	6,25
2	Diploma	2	12,50
3	S1	13	81,25
Total		16	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 16 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA berjumlah 1 responden atau 6,25%, berpendidikan diploma berjumlah 2 atau 12,5% sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 13 responden atau 81,25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung adalah lulusan sarjana, karena perusahaan saat ini lebih mengutamakan pendidikan setiap karyawannya.

3. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 2-3 Tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2-3 Tahun	10	62,5
2	≥ 3Tahun	6	37,5
Total		16	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 16 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara 2-3 Tahun adalah 10 responden atau 62,5% sedangkan responden yang masa kerjanya ≥ 3 Tahun sebanyak 6 responden atau

37,5%. Hal tersebut karena setiap karyawan baru biasanya memiliki kontrak kerja kurang lebih 2 tahun.

4. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan usia 21-30 Tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	9	56,25
2	31-40 Tahun	5	31,25
3	41-50 Tahun	2	12,50
Total		16	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 16 responden, jumlah responden yang usianya antara 21-30 Tahun adalah 9 responden atau 56,25%, responden yang usianya antara 31-40 Tahun adalah 5 responden atau 31,25%, sedangkan responden yang usianya 41-50 Tahun sebanyak 2 responden atau 12,50 %. Mayoritas usia responden dengan adalah 21-30 tahun, karena seseorang yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut biasanya memilih untuk keluar dengan alasan tertentu atau telah habis kontak, sehingga posisi tersebut digantikan oleh karyawan yang baru yang usianya lebih muda.

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti disebarakan kepada responden yang terdiri atas 54 item pernyataan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

- a. 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (X_1)
- b. 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur kompensasi (X_2)
- c. 15 (lima belas) pernyataan digunakan untuk mengukur budaya kerja (X_3)
- d. 15 (lima belas) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan skala Likert dimana skala untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagai berikut:

- a. Jawaban SS diberi skor 5
- b. Jawaban S diberi skor 4
- c. Jawaban N diberi skor 3
- d. Jawaban TS diberi skor 2
- e. Jawaban STS diberi skor 1

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini:

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Gaya Kepemimpinan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X ₁ 1	0	0%	0	0%	1	6,25%	13	81,25%	2	12,5%
X ₁ 2	0	0%	0	0%	2	12,5%	13	81,25%	1	6,25%
X ₁ 3	0	0%	0	0%	6	37,5%	9	56,25%	1	6,25%
X ₁ 4	0	0%	0	0%	0	0%	14	87,5%	2	12,5%
X ₁ 5	0	0%	0	0%	1	6,25%	14	87,5%	1	6,25%
X ₁ 6	0	0%	0	0%	12	75%	4	25%	0	0%
X ₁ 7	0	0%	0	0%	0	0%	14	87,5%	2	12,5%
X ₁ 8	0	0%	0	0%	4	25%	11	68,75%	1	6,25%
X ₁ 9	0	0%	0	0%	12	75%	4	25%	0	0%
X ₁ 10	0	0%	0	0%	0	0%	15	93,75%	1	6,25%
X ₁ 11	0	0%	0	0%	1	6,25%	14	87,5%	1	6,25%
X ₁ 12	0	0%	0	0%	12	75%	4	25%	0	0%

Sumber : Data angket telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) pada item X₁1 mendapat respon sebanyak 2 (12,5%) menyatakan sangat setuju, kemudian 13 responden (81,25%) menyatakan setuju, 1 responden (6,25%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan gaya kepemimpinan direktif yang memberikan arahan langsung.

Pada item X₁2 mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, kemudian 13 responden (81,25%) menyatakan setuju, dan 2 responden (12,5%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan gaya kepemimpinan direktif yaitu pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan.

Pada item X₁₃ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, kemudian 9 responden (56,25%) menyatakan setuju, dan 6 responden (37,5%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan kebijakan dan pengambilan keputusan sepenuhnya ditentukan oleh pimpinan.

Pada item X₁₄ mendapatkan respon sebanyak 2 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dan 14 responden (87,5%) menyatakan setuju. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan impinan melakukan evaluasi dua arah terkait pelaksanaan hasil kerja antara pimpinan dan karyawan.

Pada item X₁₅ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, kemudian 14 responden (87,5%) menyatakan setuju, dan 1 responden (6,25%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan berupaya mengembangkan suasana kantor yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor.

Pada item X₁₆ mendapatkan respon sebanyak 4 responden (25%) menyatakan setuju, kemudian 12 responden (75%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang

Pembantu Tulungagung menyatakan netral dengan pimpinan mengontrol timbal balik dalam hal pekerjaan antara pimpinan dan karyawan.

Pada item X₁₇ mendapatkan respon sebanyak 2 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dan 14 responden (87,5%) menyatakan setuju. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan bersama-sama dengan karyawan dalam membuat suatu keputusan.

Pada item X₁₈ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, kemudian 11 responden (68,75%) menyatakan setuju, dan 4 responden (25%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pada item X₁₉ mendapatkan respon sebanyak 4 responden (25%) menyatakan setuju, dan 12 responden (75%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan bekerjasama dengan karyawan dalam kegiatan perusahaan.

Pada item X₁₀ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, dan 15 responden (93,75%) menyatakan setuju. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan

mempercayakan tugas-tugas secara berjenjang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pada item X₁₁ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (6,25%) menyatakan sangat setuju, kemudian 14 responden (87,5%) menyatakan setuju, dan 1 responden (6,25%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, bilamana hal tersebut dibutuhkan.

Pada item X₁₂ mendapatkan respon sebanyak 4 responden (25%) menyatakan setuju, dan 12 responden (75%) menyatakan netral. Sebagian besar karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung menyatakan setuju dengan pimpinan mendukung karir bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan gaya kepemimpinan yang terdiri dari beberapa indikator terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator orientasi prestasi yaitu pimpinan mempercayakan tugas-tugas secara berjenjang sesuai dengan kemampuan karyawan dimana mendapat respon sebanyak 15 orang.

b. Kompensasi

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kompensasi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X ₂₁	0	0%	0	0%	0	0%	12	75%	4	25%
X ₂₂	0	0%	0	0%	6	37,5%	10	62,5%	0	0%
X ₂₃	0	0%	0	0%	9	56,25%	5	31,25%	2	12,5%
X ₂₄	0	0%	0	0%	0	0%	15	93,75%	1	6,25%
X ₂₅	0	0%	0	0%	3	18,75%	12	75%	1	6,25%
X ₂₆	0	0%	0	0%	12	75%	4	25%	0	0%
X ₂₇	0	0%	0	0%	0	0%	14	87,5%	2	12,5%
X ₂₈	0	0%	0	0%	3	18,75%	12	56,25%	1	6,25%
X ₂₉	0	0%	0	0%	10	62,5%	6	37,5%	0	0%
X ₂₁₀	0	0%	0	0%	0	0%	11	68,75%	5	31,25%
X ₂₁₁	0	0%	0	0%	3	18,75%	12	75%	1	6,25%
X ₂₁₂	0	0%	0	0%	11	68,75%	5	31,25%	0	0%

Sumber : Data angket telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X₂) pada item (X₂₁) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 atau 25% , setuju sebanyak 12 atau 75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut, gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja.

Pada item (X₂₂) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 10 atau 62,5% dan jawaban netral sebanyak 6 atau 37,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut memberikan pembayaran gaji dengan tepat waktu.

Pada item (X₂₃) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 5 atau 31,25% dan jawaban netral sebanyak 9 atau 56,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling

banyak adalah netral. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut tidak selalu memberikan honor lembur di luar jam kerja.

Pada item (X₂₄) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 15 atau 93,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut memberikan tunjangan khusus bagi karyawan berupa asuransi kesehatan.

Pada item (X₂₅) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 12 atau 75% dan jawaban netral sebanyak 3 atau 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut memberikan tunjangan khusus bagi karyawan berupa cuti berbayar.

Pada item (X₂₆) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 4 atau 25% dan jawaban netral sebanyak 12 atau 75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut tidak selalu memberikan tunjangan khusus bagi karyawan berupa dana pensiun.

Pada item (X₂₇) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan setuju sebanyak 14 atau 87,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut memberikan kompensasi pegawai berupa jabatan pada posisi tertentu, tentunya apabila kinerja karyawan terus meningkat baik.

Pada item (X₂₈) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 12 atau 56,25% dan jawaban netral sebanyak 3 atau 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mengasah kemampuan.

Pada item (X₂₉) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 6 atau 37,5% dan jawaban netral sebanyak 10 atau 62,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut setiap tugas yang dikerjakan memberikan wawasan baru.

Pada item (X₂₁₀) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 atau 31,25, dan setuju sebanyak 11 atau 68,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

Pada item (X₂₁₁) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 12 atau 75% dan jawaban netral sebanyak 3 atau 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut pimpinan mempertimbangkan pegawai berprestasi untuk ditempatkan di lingkungan yang nyaman.

Pada item (X₂₁₂) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 5 atau 31,25% dan jawaban netral

sebanyak 11 atau 68,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut terkadang memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan yang terdiri dari beberapa indikator kompensasi terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator *indirect financial compensation* (kompensasi finansial tidak langsung) dimana mendapatkan respon sebanyak 15 orang.

c. Budaya Kerja

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Budaya Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X ₃₁	0	0%	0	0%	1	6,25%	2	12,5%	13	81,25%
X ₃₂	0	0%	0	0%	2	12,5%	13	81,25%	1	6,25%
X ₃₃	0	0%	0	0%	11	68,75%	5	31,25%	0	0%
X ₃₄	0	0%	0	0%	2	12,5%	12	75%	2	12,5%
X ₃₅	0	0%	0	0%	4	25%	11	68,75%	1	6,25%
X ₃₆	0	0%	0	0%	8	50%	7	43,75%	1	6,25%
X ₃₇	0	0%	0	0%	0	0%	13	81,25%	3	18,75%
X ₃₈	0	0%	0	0%	2	12,5%	13	81,25%	1	6,25%
X ₃₉	0	0%	0	0%	13	81,25%	3	18,75%	0	0%
X ₃₁₀	0	0%	0	0%	2	12,5%	13	81,25%	1	6,25%
X ₃₁₁	0	0%	0	0%	4	25%	11	68,75%	1	6,25%
X ₃₁₂	0	0%	0	0%	11	68,75%	5	31,25%	0	0%
X ₃₁₃	0	0%	0	0%	1	6,25%	8	50%	7	43,75%
X ₃₁₄	0	0%	0	0%	10	62,5%	6	37,5%	0	0%
X ₃₁₅	0	0%	0	0%	10	62,5%	5	31,25%	1	6,25%

Sumber : Data angket telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa item (X₃₁) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 atau 81,25% , setuju sebanyak 2 atau 12,5% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini

berarti setiap karyawan perusahaan tersebut dilokasi bekerja dalam ucapan dan perbuatan sesuai dengan ajaran Islam.

Pada item (X₃₂) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 2 atau 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut mendukung terhadap kebijakan manajemen yang sudah terisolasi pada organisasi.

Pada item (X₃₃) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 5 atau 31,25% dan netral sebanyak 11 atau 68,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut peraturan dibuat dan disusun untuk kepentingan bersama.

Pada item (X₃₄) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 25% , setuju sebanyak 12 atau 75% dan netral sebanyak 2 atau 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut berkonsisten terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Pada item (X₃₅) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 11 atau 68,75% dan netral sebanyak 4 atau 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut mentaati dan patuh terhadap aturan yang telah dibuat bersama.

Pada item (X₃₆) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75% dan netral sebanyak 8 atau 50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut netral dalam keterbukaan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada item (X₃₇) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 atau 18,75% , dan setuju sebanyak 13 atau 81,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut memahami secara mendalam tentang pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.

Pada item (X₃₈) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 2 atau 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut dengan kreativitas yang dimiliki dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Pada item (X₃₉) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 3 atau 18,75% dan netral sebanyak 13 atau 81,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti perusahaan tersebut terbuka bagi karyawan untuk memberikan masukan-masukan yang inovatif.

Pada item (X₃₁₀) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 2 atau 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak

adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Pada item (X₃₁₁) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 25%, setuju sebanyak 11 atau 68,75% dan netral sebanyak 4 atau 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut melakukan pekerjaan dengan pelayanan yang baik.

Pada item (X₃₁₂) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 5 atau 31,25% dan netral sebanyak 11 atau 68,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut netral dalam komitmen melakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan.

Pada item (X₃₁₃) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 atau 43,75%, setuju sebanyak 8 atau 50% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain.

Pada item (X₃₁₄) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 6 atau 37,5% dan netral sebanyak 10 atau 62,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut netral dalam menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja.

Pada item (X₃₁₅) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 5 atau 31,25% dan netral sebanyak 10 atau 62,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti setiap karyawan perusahaan tersebut netral dalam menerapkan hubungan yang terjalin baik antara pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan budaya kerja yang terdiri dari beberapa indikator terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator shiddiq, fathanah, dan amanah dimana mendapat respon sebanyak 13 orang.

d. Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	0	0%	0	0%	0	0%	13	81,25%	3	18,75%
Y2	0	0%	0	0%	1	6,25%	14	87,5%	1	6,25%
Y3	0	0%	0	0%	5	31,25%	11	68,75%	0	0%
Y4	0	0%	0	0%	0	0%	13	81,25%	3	18,75%
Y5	0	0%	0	0%	1	6,25%	14	87,5%	1	6,25%
Y6	0	0%	0	0%	7	43,75%	8	50%	1	6,25%
Y7	0	0%	0	0%	1	6,25%	13	81,25%	2	12,5%
Y8	0	0%	0	0%	2	12,5%	13	81,25%	1	6,25%
Y9	0	0%	0	0%	8	50%	7	43,75%	1	6,25%
Y10	0	0%	0	0%	0	0%	14	87,5%	2	12,5%
Y11	0	0%	0	0%	0	0%	15	93,75%	1	6,25%
Y12	0	0%	0	0%	4	25%	11	68,75%	1	6,25%
Y13	0	0%	0	0%	1	6,25%	13	81,25%	2	12,5%
Y14	0	0%	0	0%	3	18,75%	11	68,75%	2	12,5%
Y15	0	0%	0	0%	13	81,25%	3	18,75%	0	0%

Sumber : Data angket telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa item (Y) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 atau 18,75%, dan setuju sebanyak 13 atau 81,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban

responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item (Y2) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 14 atau 87,5% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti dalam karyawan perusahaan tersebut bersedia lembur untuk membantu pelayanan perusahaan agar tetap berjalan normal.

Pada item (Y3) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 11 atau 68,75% dan netral sebanyak 5 atau 31,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut selalu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan.

Pada item (Y4) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 atau 18,75%, dan setuju sebanyak 13 atau 81,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti hasil kerja karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan.

Pada item (Y5) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 14 atau 87,5% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti hasil tugas karyawan yang bersangkutan tidak pernah mengecewakan perusahaan.

Pada item (Y6) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 8 atau 50% dan netral sebanyak 7 atau 43,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut menjaga kualitas pelayanan dengan menerapkan 3S (senyum, salam, sapa).

Pada item (Y7) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.

Pada item (Y8) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 2 atau 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.

Pada item (Y9) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75% dan netral sebanyak 8 atau 50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut netral dalam membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta.

Pada item (Y10) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 14 atau 87,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa

jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada item (Y11) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan setuju sebanyak 15 atau 93,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja.

Pada item (Y12) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 11 atau 68,75% dan netral sebanyak 4 atau 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut mencari bantuan ketika ada tugas atau pekerjaan yang belum dimengerti.

Pada item (Y13) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 13 atau 81,25% dan netral sebanyak 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.

Pada item (Y14) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 11 atau 68,75% dan netral sebanyak 3 atau 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Pada item (Y15) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 3 atau 18,75% dan netral sebanyak 13 atau 81,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah netral. Hal ini berarti karyawan perusahaan tersebut netral dalam hal tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdiri dari beberapa indikator kinerja karyawan terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator efektifitas dimana mendapat respon sebanyak 15 orang.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, keseluruhan variabel penelitian memuat 54 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Ketentuan validitas instrumen sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,03) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1.	0,570	Valid
	2.	0,675	Valid
	3.	0,684	Valid
	4.	0,587	Valid
	5.	0,778	Valid
	6.	0,527	Valid
	7.	0,649	Valid
	8.	0,536	Valid
	9.	0,625	Valid

	10.	0,832	Valid
	11.	0,718	Valid
	12.	0,625	Valid
Kompensasi (X ₂)	1.	0,642	Valid
	2.	0,585	Valid
	3.	0,731	Valid
	4.	0,591	Valid
	5.	0,663	Valid
	6.	0,729	Valid
	7.	0,630	Valid
	8.	0,663	Valid
	9.	0,663	Valid
	10.	0,603	Valid
	11.	0,546	Valid
	12.	0,563	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	1.	0,571	Valid
	2.	0,594	Valid
	3.	0,537	Valid
	4.	0,467	Tidak Valid
	5.	0,577	Valid
	6.	0,573	Valid
	7.	0,701	Valid
	8.	0,666	Valid
	9.	0,621	Valid
	10.	0,381	Tidak Valid
	11.	0,547	Valid
	12.	0,526	Valid
	13.	0,505	Valid
	14.	0,368	Tidak Valid
	15.	0,617	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0,584	Valid
	2.	0,612	Valid
	3.	0,493	Tidak Valid
	4.	0,542	Valid
	5.	0,719	Valid
	6.	0,587	Valid
	7.	0,239	Tidak Valid
	8.	0,773	Valid
	9.	0,704	Valid
	10.	0,592	Valid
	11.	0,820	Valid
	12.	0,639	Valid
	13.	0,621	Valid
	14.	0,236	Tidak Valid
	15.	0,542	Valid

Sumber : data spss diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, item dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,497. Dalam penelitian ini semua item dari variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah

valid, hal ini berarti semua item gaya kepemimpinan memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat. Untuk variabel kompensasi semua item dari kompensasi (X_2) adalah valid, hal ini berarti semua item kompensasi memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Sedangkan untuk variabel budaya kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) terdapat item yang tidak valid, hal tersebut berarti tidak semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih, sehingga item yang tidak valid dihapus dalam analisis penelitian selanjutnya, agar secara statistik dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan 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
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,902
Kompensasi (X_2)	0,900
Budaya kerja (X_3)	0,883
Kinerja Karyawan (Y)	0,888

Sumber: Data SPSS diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,902 lebih besar dari 0,61 maka reliabel. Untuk variabel kompensasi (X_2) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar

0,900 lebih besar dari 0,61 maka reliabel. Budaya kerja (X_3) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,883 lebih besar dari 0,61 maka reliabel. Selanjutnya kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,888 lebih besar dari 0,61 maka reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, hasil dari uji normalitas terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		16	16	16	16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,56	45,50	45,00	46,69
	Std. Deviation	3,577	4,017	4,017	3,737
	Absolute	,219	,175	,214	,238
Most Extreme Differences	Positive	,219	,175	,214	,238
	Negative	-,125	-,131	-,125	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		,876	,698	,857	,951
Asymp. Sig. (2-tailed)		,427	,714	,455	,327

a. Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21,0, data primer, 2017.

Dari tabel 4.11 diatas, diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam hal ini menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal,
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Keputusan Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,427	0,05	Normal
Kompensasi (X_2)	0,714	0,05	Normal
Budaya Kerja (X_3)	0,455	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,327	0,05	Normal

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.12 keputusan uji normalitas data diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* semua variabel lebih besar dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,333	3,007
	X2	,723	1,382
	X3	,301	3,317

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari gaya kepemimpinan sebesar 3,007, untuk kompensasi sebesar 1,382 dan untuk budaya kerja sebesar 3,317. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedasitas dengan uji *Glejser* dapat ditunjukkan dalam tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,178	4,484		-,932	,370
1 X1	,238	,153	,704	1,562	,144
X2	,011	,092	,035	,115	,910
X3	-,135	,143	-,448	-,946	,363

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,144 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel gaya kepemimpinan (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi (X_2) yakni 0,910 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel kompensasi (X_2). Nilai signifikansi pada variabel budaya kerja (X_3) yakni 0,363 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel budaya kerja (X_3).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (uji DW).

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,898 ^a	,806	,757	1,841	2,119

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.15, untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson*. Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas, diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,119. Nilai dU yang diperoleh dari tabel statistik *Durbin-Watson* adalah sebesar 1,727. Jika disandingkan dengan hasil uji *Durbin-Watson*, maka nilai DW hitung terletak diantara dU dan (4-dU), sehingga $dU < DW < (4-dU)$ atau $1,7277 < 2,119 < 2,2723$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Regresi Linier Beranda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,079	6,774		,307	,764
	X1	,502	,230	,481	2,179	,050
	X2	,130	,139	,139	,931	,370
	X3	,352	,216	,378	1,633	,128

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 4.16 diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 2,079 + 0,502X_1 + 0,130X_2 + 0,352X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,079 artinya jika variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja tetap atau seperti saat ini maka kinerja karyawan sebesar 2,079.
- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,502$ menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,502, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung sebesar 0,502 satuan. Sebaliknya jika nilai gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,502 satuan.
- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,130$ menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,130, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh kompensasi dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai kompensasi sebesar 1 satuan akan menambah kinerja

karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung sebesar 0,130 satuan. Sebaliknya jika nilai kompensasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,130 satuan.

- d. Koefisien regresi $b_1 = 0,352$ menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,352, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh budaya kerja dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai budaya kerja sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung sebesar 0,352 satuan. Sebaliknya jika nilai budaya kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,352 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), budaya kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,764	3	56,255	16,597	,000 ^b
	Residual	40,673	12	3,389		
	Total	209,438	15			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 16,597 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 3,41 (k ; $n-k$ yaitu 3; 13). Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

b. Uji T (T-Test)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,079	6,774		,307	,764
	X1	,502	,230	,481	2,179	,050
	X2	,130	,139	,139	,931	,370
	X3	,352	,216	,378	1,633	,128

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017.

1) Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

H_1 : Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

b) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

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

Cara 2 : Jika Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{tabel} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,178 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 16 - 3 - 1 = 12$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% : 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,179. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,179 > 2,178$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,050 yang sama dengan nilai α sebesar 0,05.

2) Variabel X₂ (Kompensasi)

a) Merumuskan Hipotesis

H₀ : Kompensasi tidak mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

H₁ : Kompensasi mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

b) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak

Cara 2 : Jika Sig. > 0,05 maka H₀ diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{tabel} variabel kompensasi sebesar 2,178 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 16 - 3 - 1 = 12$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% : 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,931. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,931 < 2,178$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, yang berarti bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,370 >$ nilai α sebesar 0,05.

3) Variabel X₃ (Budaya Kerja)

a) Merumuskan Hipotesis

H₀ : Budaya Kerja tidak mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

H₁ : Budaya Kerja mempengaruhi secara parsial kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

b) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak

Cara 2 : Jika Sig. > 0,05 maka H₀ diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{tabel} variabel budaya kerja sebesar 2,178 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - k - 1 = 16 - 3 - 1 = 12$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% : 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 1,633. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,633 < 2,178$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, yang berarti bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,128 >$ dengan nilai α sebesar 0,05.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat nilai koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,757	1,841

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,806 atau (80,6%), dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,757 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya 24,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam model.