

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus secara umum sama dengan Bank Syariah Indonesia sebelum merger, gabungan dari tiga bank BUMN. Tiga bank milik negara itu adalah Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Rayat Indonesia Syariah (BRIS), dan Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah). Menyadari potensi Indonesia yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, BSI melihat ini sebagai bagian dari potensi besar industri keuangan syariah. Tumbuhnya pemahaman masyarakat tentang halal meter (indikator halal) dan dukungan kuat dari berbagai pemangku kepentingan mendorong BSI untuk berpartisipasi dan bekerja. BSI Cabang Kudus sendiri dalam websitenya menyatakan bahwa sektor perbankan syariah Indonesia telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan selama tiga dekade terakhir. Bank-bank pemerintah yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah telah melakukan inovasi, peningkatan layanan dan akselerasi. Termasuk penggabungan tiga bank. Selain itu, bank syariah tidak hanya mengelola satu produk, mereka saat ini mengelola setidaknya tiga produk: produk pembiayaan, produk pinjaman, dan produk layanan.

Kehadiran BSI yang mulai berlaku 1 Februari 2021 secara umum menjadi kekuatan baru dalam merevitalisasi industri perbankan Indonesia. Total aset BSI diharapkan melebihi Rp214,6 triliun dan modal inti diharapkan melebihi Rp20,4 triliun. Dalam jumlah tersebut, BSI masuk dalam 10 besar bank terbesar di Indonesia dalam hal aset dan bank hasil merger tersebut terpilih sebagai salah satu dari 10 bank syariah teratas dunia dalam hal kapitalisasi pasar¹

2. Visi Misi Bank Syariah Indonesia

a. Visi

Menjadi Top Bank Syariah Global Berdasarkan Kapitalisasi Pasar Dalam Waktu 5 Tahun.

¹ Dokumentasi BSI Ahmad Yani 2 Getas Pejabaten Kudus

b. Misi

- Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham
- Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

3. Struktur BSI KCP Kudus A Yani

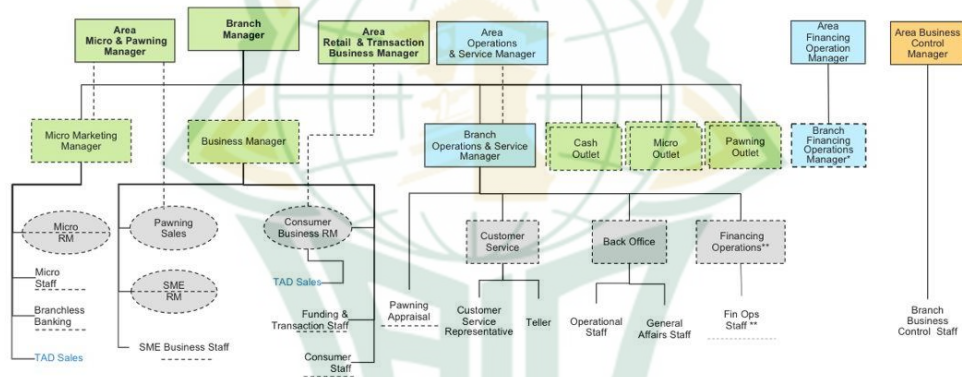
Struktur organisasi BSI KCP Kudus A Yani disajikan dalam gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Jaringan BSI KCP Kudus A Yani

Struktur Organisasi Jaringan

Branch Office



Keterangan

--- Pegawai tidak selalu dipenuhi, tergantung dari potensi dan strategi bisnis.

* Rincian Struktur Organisasi (SO) terdapat dalam SO masing-masing group.

** Transisi Bank Legacy.

Sumber : BSI Mobile

B. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	16	53,3%
		Perempuan	14	46,7%
		Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil karakteristik responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban responden dari klasifikasi jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki, yaitu sejumlah 16 orang dengan persentase 53,3%. Sedangkan perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BSI KCP Kudus A Yani adalah laki-laki yaitu sebanyak 53,3%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

NO.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Usia	< 20 tahun	0	0%
		20-30 tahun	12	40%
		tahun	15	50%
		>40 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Karakteristik umur responden diperoleh bahwa tidak ada karyawan yang berumur kurang dari 20 tahun, dan responden yang

berumur 20-30 tahun terdapat sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, responden dengan umur 31-40 tahun sejumlah 15 orang dengan persentase 50% dan yang terakhir adalah responden dengan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Berdasarkan persentase tersebut diketahui jika mayoritas karyawan BSI KCP Kudus A Yani adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 50% .

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

NO .	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Pendidikan terakhir	SMP	1	3,3%
		SMA/SMK	4	13,4%
		S1	24	80%
		S2	1	3,3%
		Lainnya	0	0%
		Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Karyawan dengan Pendidikan terakhir SMP terdapat 1 orang dengan persentase 3,3%, jenjang SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan persentase 13,4%, jenjang S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 80% dan jenjang S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%. Berdasarkan klasifikasi Pendidikan terakhir, menjelaskan bahwa karyawan BSI KCP Kudus A Yani mayoritas adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 80%.”

4. Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

NO.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Masa bekerja	<1 tahun	2	6,7%
		1-5 tahun	10	33,3%
		6-10 tahun	15	50%
		>11 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan masa lamanya bekerja diperoleh jika karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,6%, 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 33,4%, 6-10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, dan yang lama bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Berdasarkan karakteristik masa bekerja dapat diketahui jika mayoritas masa lamanya bekerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani adalah 6-10 tahun yaitu sebanyak 50%.

C. Statistik Deskriptif

Data yang sudah didapatkan dilanjutkan dengan menganalisisnya secara deskriptif supaya dapat dipahami gambaran keadaan variabel penelitian secara statistik. nilai yang digunakan pada penelitian ini meliputi mean, nilai maximum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menjelaskan statistik deskriptif setiap variabel. Pengujian statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 23.

1. Variabel X1 (Kompetensi Sumber Daya Insani)

Kompetensi sumber daya insani merupakan variabel yang menunjukkan kompetensi sumber daya insani terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya insani memiliki 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai (sikap). Dari indikator tersebut kemudian diturunkan menjadi 13 pertanyaan.” Berikut merupakan hasil statistik deskriptif variabel kompetensi sumber daya insani (X1):

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel X1
(Kompetensi Sumber Daya Insani)
Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X11	30	4	5	4,10	,056	,305	,093
X12	30	4	5	4,07	,046	,254	,064
X13	30	4	5	4,37	,089	,490	,240
X14	30	4	5	4,10	,056	,305	,093
X15	30	4	5	4,40	,091	,498	,248
X16	30	2	5	3,97	,131	,718	,516
X17	30	3	5	4,03	,076	,414	,171
X18	30	4	5	4,33	,088	,479	,230
X19	30	4	5	4,47	,093	,507	,257
X110	30	4	5	4,40	,091	,498	,248
X111	30	4	5	4,23	,079	,430	,185
X112	30	4	5	4,27	,082	,450	,202
X113	30	4	5	4,13	,063	,346	,120
Valid N (listwis)	30			4,22			

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi variabel X1 (Kompetensi sumber Daya Insani) memiliki nilai minimum sebesar 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompetensi sumber daya insani adalah 2 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah tidak setuju. Nilai maximumnya adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban tertinggi jawaban atas kompetensi sumber daya insani adalah 5 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel kompetensi sumber daya insani, dari total 13 terdapat 6 pernyataan diantaranya memiliki nilai standar deviasi lebih rendah dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data 6 pertanyaan dalam variabel kompetensi sumber daya insani adalah rendah. Sedangkan sisanya 7 pernyataan memiliki nilai standar deviasi lebih tinggi dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat

keberagaman data atau tingkat sebaran data 7 pernyataan dalam variabel kompetensi sumber daya insani adalah tinggi.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompetensi sumber daya insani secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,22. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya insani BSI KCP Kudus A Yani sudah baik dan kompeten dalam bekerja.

2. Variabel X2 (Etos Kerja Islami)

Etos kerja Islami merupakan variabel yang menunjukkan etos kerja Islami karyawan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami mempunyai 6 indikator yaitu “*al-shalah* atau baik dan bermanfaat, *al-itqan* atau kemandirian dan *perfectness*, *al-ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, *al-mujahadah* atau kerja keras dan optimal, *tanafus* dan *taawun* atau berkompetisi dan tolong menolong, mencerminkan nilai waktu. Dari indikator tersebut kemudian diturunkan menjadi 15 pertanyaan.” Berikut merupakan hasil hasil statistik deskriptif variabel variabel etos kerja Islami (X2):



**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel X2
(Etos Kerja Islami)
Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X21	30	4	5	4,30	,085	,466	,217
X22	30	4	5	4,27	,082	,450	,202
X23	30	4	5	4,27	,082	,450	,202
X24	30	4	5	4,47	,093	,507	,257
X25	30	4	5	4,40	,091	,498	,248
X26	30	3	5	4,17	,118	,648	,420
X27	30	4	5	4,30	,085	,466	,217
X28	30	4	5	4,20	,074	,407	,166
X29	30	3	5	4,20	,101	,551	,303
X210	30	3	5	4,23	,104	,568	,323
X211	30	3	5	4,30	,109	,596	,355
X212	30	4	5	4,20	,074	,407	,166
X213	30	3	5	4,10	,100	,548	,300
X214	30	4	5	4,17	,069	,379	,144
X215	30	4	5	4,20	,074	,407	,166
Valid N (listwise)	30			4,25			

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi variabel X2 (etos kerja islam) memiliki nilai minimum sebesar 3 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompetensi sumber daya insani adalah 3 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah netral. Nilai maximumnya adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban tertinggi atas variabel etos kerja islam adalah 5 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel etos kerja islam, dari total 15 terdapat 3 pernyataan diantaranya memiliki nilai standar deviasi lebih rendah dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data 3 pernyataan dalam variabel etos kerja islam adalah rendah. Sedangkan sisanya 12

pernyataan memiliki nilai standar deviasi lebih tinggi dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data 12 pernyataan dalam variabel kompetensi sumber daya insani adalah tinggi.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel etos kerja islam secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,25. Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja islam yang dimiliki karyawan BSI A KCP Kudus A Yani tinggi dalam melakukan pekerjaan.

3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang digunakan untuk meneliti pengaruh variabel etos kerja Islami dan sumber daya insani. Kinerja karyawan memiliki 6 indikator yaitu efisien, efektif, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Dari indikator tersebut kemudian diturunkan menjadi 13 pertanyaan. Berikut merupakan hasil jawaban reponden dari variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Y1	30	3	5	4,13	,104	,571	,326
Y2	30	4	5	4,13	,063	,346	,120
Y3	30	3	5	4,13	,104	,571	,326
Y4	30	3	5	4,03	,089	,490	,240
Y5	30	3	5	4,03	,089	,490	,240
Y6	30	2	5	3,77	,114	,626	,392
Y7	30	3	5	4,23	,114	,626	,392
Y8	30	2	5	3,63	,131	,718	,516
Y9	30	3	5	3,93	,067	,365	,133
Y10	30	3	5	4,00	,083	,455	,207
Y11	30	4	5	4,13	,063	,346	,120
Y12	30	3	5	4,00	,117	,643	,414
Y13	30	3	5	4,10	,100	,548	,300
Valid N (listwise)	30			4,01			

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai minimum sebesar 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja karyawan adalah 2 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah tidak setuju. Nilai maximumnya adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban tertinggi atas variabel etos kerja islam adalah 5 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel kinerja karyawan, dari total 13 terdapat 3 pernyataan diantaranya memiliki nilai standar deviasi lebih rendah dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data 3 pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah rendah. Sedangkan sisanya 10 pernyataan memiliki nilai standar deviasi lebih tinggi dari mean dimana hal tersebut berarti tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data 10 pernyataan dalam variabel kompetensi sumber daya insani adalah tinggi.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,01. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani tergolong tinggi dan baik dalam melakukan pekerjaan.

D. Uji Instrumen Penelitian

Pemanfaatan SPSS 23 for windows digunakan dalam menguji instrument dimana sebelumnya sudah dilakukan penyebaran kepada 30 non responden. Melalui angket ini didapatkan hasil uji statistic bahwasannya pertanyaan yang diajukan lolos dari uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butiran atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan rumus: df (*degree of freedom*) = $n-k$ (n = jumlah responden/sampel dan k = jumlah variabel independen) pada tingkat signifikansi 5% = 0,05. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$df = 30-2 = 28$. Jadi nilai r tabel = 0,361. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Bivariate Pearson (r hitung)</i>	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Insani	X ₁ 1	0,605	0,361	Valid
	X ₁ 2	0,610		Valid
	X ₁ 3	0,570		Valid
	X ₁ 4	0,542		Valid
	X ₁ 5	0,409		Valid
	X ₁ 6	0,422		Valid
	X ₁ 7	0,618		Valid
	X ₁ 8	0,385		Valid
	X ₁ 9	0,393		Valid
	X ₁ 10	0,452		Valid
	X ₁ 11	0,668		Valid
	X ₁ 12	0,402		Valid
	X ₁ 13	0,403		Valid
Etos Kerja Islami	X ₂ 1	0,449	0,361	Valid
	X ₂ 2	0,508		Valid
	X ₂ 3	0,461		Valid
	X ₂ 4	0,446		Valid
	X ₂ 5	0,617		Valid
	X ₂ 6	0,464		Valid
	X ₂ 7	0,579		Valid
	X ₂ 8	0,513		Valid
	X ₂ 9	0,645		Valid
	X ₂ 10	0,475		Valid
	X ₂ 11	0,543		Valid
	X ₂ 12	0,513		Valid
	X ₂ 13	0,563		Valid
	X ₂ 14	0,373		Valid
	X ₂ 15	0,816		Valid

Kinerja Karyawan	Y1	0,689	0,361	Valid
	Y2	0,400		Valid
	Y3	0,741		Valid
	Y4	0,575		Valid
	Y5	0,632		Valid
	Y6	0,710		Valid
	Y7	0,422		Valid
	Y8	0,628		Valid
	Y9	0,417		Valid
	Y10	0,768		Valid
	Y11	0,400		Valid
	Y12	0,592		Valid
	Y13	0,579		Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah peneliti, 2022

Dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel independen (X1, X2) dan semua butir pertanyaan pada variabel dependen (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Maka semua butir pertanyaan pada variabel independen (X1, X2) dan semua butir pertanyaan pada variabel dependen (Y) dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu.² Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnaly)³

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 47.

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, 48.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi sumber daya insani	0,781	0,6	<i>Reliabel</i>
Etos kerja Islami	0,829	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,866	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang telah diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil olah data tersebut masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

E. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beragam uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi terdistribudi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen.⁴ Penelitian ini diuji dengan menggunakan uji statistik *one sample kolmogorov-smirnov test*. Instrumen penelitian dikatakan normal apabila probabilitas signifikansinya $> 0,05$. Berikut output hasil uji normalitas:

⁴ Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017), 79.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi SDI	Etos Kerja Islam	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal	Mean	31,0300	63,5000	52,2667
Parameters	Std.	6,48900	3,89296	4,30664
a,b	Deviation			
Most	Absolute	,250	,251	,275
Extreme	Positive	,199	,251	,229
Differences	Negative	-,250	-,124	-,275
Kolmogorov-Smirnov	Z	1,371	1,375	1,508
Asymp. Sig. (2-tailed)		,223	,432	,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya insani memiliki nilai signifikansi $0,223 > 0,05$, etos kerja Islami memiliki nilai signifikansi $0,432 > 0,05$ dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,189 > 0,05$. Jadi berdasarkan hasil uji normalitas seluruh variabel independen maupun dependen dapat dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas berarti antar variabel independen yang terdapat pada model regresi yang memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolonieritas adalah koefisien korelasi tidak tentu atau kesalahan menjadi besar.

Menurut Ghozali, cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolonieritas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.” Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,061	10,831		-,006	,996		
Kompetensi 1 SDI	,669	,225	,503	2,974	,006	,993	1,007
Etos Kerja Islam	,224	,167	,228	1,746	,189	,993	1,007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel output uji di atas dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance pada variabel kompetensi sumber daya insani sebesar dan etos kerja Islami sebesar 0,993 serta nilai VIF dari masing-masing variabel sebesar 1,007 artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi adanya multikolonieritas atau tidak adanya korelasi antara variabel independen karena nilai *tolerance* dan VIF keduanya lebih dari 0,10 dan kurang dari 10 sehingga layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians umum. Berikut hasil output uji autokorelasi:

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,394 ^a	,305	,253	3,72212	1,540

a. Predictors: (Constant), EtosKerjaIslam, KompetensiSDI

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,540 sedangkan teori tabel dw dengan signifikansi 0,05 dari jumlah data n=30 serta k=2 diperoleh nilai dl sebesar 1,2837 dan du sebesar 1,5666. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.⁵ Dalam penelitian pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yaitu meregenerasikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut output hasil uji heteroskedastisitas:

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, 139.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,695	5,190		,447	,658		
Kompetensi 1 SDI(X1)	,037	,108	,650	,346	,593	,993	1,007
EtosKerjaIsl am(X2)	,132	,080	,309	1,65 2	,504	,993	1,007

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai signifikansi antara variabel kompetensi sumber daya insani $0,593 > 0,05$ dan etos kerja islami $0,504 > 0,05$. Hasil uji glejser menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi dependen nilai Absolut Residual (AbsRES). Hal ini terlihat dari *p value* signifikansinya diatas 5% (0,05). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islami.

F. Hasil Analisis Data

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk regresi yang menggunakan 2 variabel independen digunakan *R square* sebagai koefisien determinasi. Pengujian koefisien dterminan menggunakan SPSS versi 23 for windows dengan uji *Model Summary* pada kolom *R Square*. Berikut merupakan hasil uji output koefisien determinasi (R²).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,394 ^a	,305	,253	3,72212	1,540

a. Predictors: (Constant), EtosKerjaIslam, KompetensiSDI

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 output SPSS model summary besarnya adjusted R^2 sebesar 0,253 atau 25,3%. Hal ini menjelaskan 30,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islami. Sedangkan sisanya 74,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial ini dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan t dengan nilai signifikansi 0,05. Rumusan hipotesis :

H_0 : “Tidak ada pengaruh variabel X_1 terhadap Y”

H_1 : “Terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap Y”

Kriteria pengambilan keputusan:

“Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Sebaliknya H_1 ditolak.”

“Apabila probability (sig) < 0,05 maka H_0 ditolak. Sebaliknya H_1 diterima.” Berikut output hasil uji T:

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.061	10,831		-.006	,996		
1 Kompetensi SDI	,669	,225	,503	2,974	,006	,993	1,007
EtosKerjaIsl am	,224	,167	,228	1,746	,189	,993	1,007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel output hasil uji di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani (X_1) terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,974 dengan tingkat signifikansi (sig) 0,006. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dk $n-2$ sama dengan $30-2 = 28$ dengan α 0,05 adalah 1,7011 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya insani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian terdapat pengaruh kompetensi sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Etos Kerja Islami (X_2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,746 dengan tingkat signifikansi (sig) 0,189. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dk $n-2$ sama dengan $30-2 = 28$ dengan α 0,05 adalah 1,7011 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,746 > 1,7011$ dan sig. $0,189 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang simultan atau serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	559,784	2	279,892	4,714	,018 ^b
1 Residual	1603,183	27	59,377		
Total	2162,967	29			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EtosKerjaIslam, KompetensiSDI

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k dan dk penyebut n- k-1 dan α 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_1 diterima.

Apabila pelayanan (Sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_1 diterima.

Untuk menguji hipotesis simultan digunakan analisis statistik F dari hasil perhitungan statistik di peroleh $F_{hitung} = 4,714$ dan tingkat signifikasi (Sig) 0,018. F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut n-k-1 adalah 30-2-1 = 27 dengan α 0,05 adalah 3,354. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan signifikasinya $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

c. Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Proposisi hipotesis yang diajukan tidak seutuhnya dapat diterima, sebab berdasarkan pengujian hipotesis dari

variabel X_1 ke Y X_2 ke Y secara statistik bermakna berpengaruh dan X_1, X_2 ke Y bermakna berpengaruh. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

- 1) Secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh kompetensisumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Secara parsial atau sendiri-sendiri tidak terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,746 > 1,7011$ dan sig. $0,189 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 3) Secara simultan (gabungan) terdapat pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan signifikasinya $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kadar determinasi sebesar 0,253 atau 25,3%, hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel kompetensi sumber daya insani X_1 dan etos kerja Islam X_2 mampu menjelaskan sebesar 25,3% terhadap kinerja karyawan Y , dan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi.” Berikut hasil output uji regresi linear berganda :

Tabel 4.17 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,061	10,831		-,006	,996		
Kompetensi SDI	,669	,225	,503	2,974	,006	,993	1,007
Etos Kerja Islam	,224	,167	,228	1,746	,189	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Setelah diketahui uji parsial (uji t), maka bentuk persamaan regresi berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta

$$Y = -0,061 + 0,669X_1 + 0,224X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X₁ = kompetensi sumber daya insani

X₂ = etos kerja Islam

Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa variabel X₁ (kompetensi sumber daya insani) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 66,9%, sedangkan variabel X₂ (etos kerja Islami) hanya berpengaruh sebesar 22,4% terhadap kinerja karyawan.