

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara. Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun

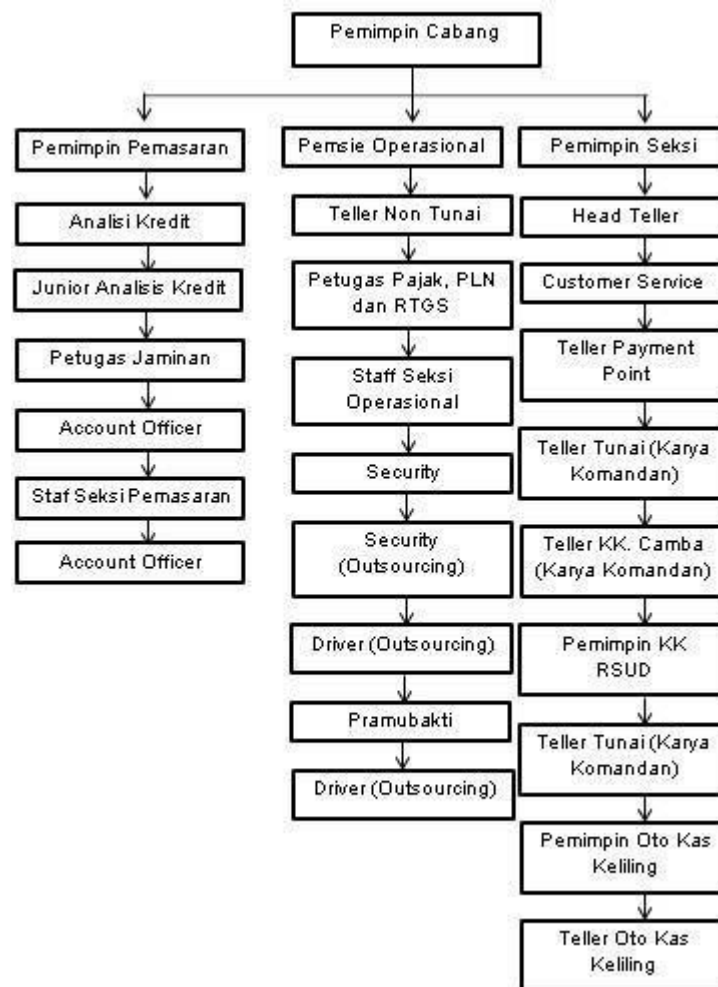
2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar. Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Kemudian rencana masuknya pemerintah provinsi Sulawesi Barat dalam jajaran pemegang saham terbesar di bank pembangunan daerah ini yang didukung oleh keputusan Para Pemegang Saham (RUPS). Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI serta keputusan Gubernur Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (PT. Bank Sulsel) berubah nama menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank SulselBar pada tanggal 26 Mei 2011. Sehingga setiap perjanjian atau kontrak baik dengan nasabah maupun mitra usaha tetap berlaku dan dipergunakan sampai dengan batas waktu yang disepakati.

Perubahan status PT. Bank Sulselbar dilakukan melalui pelaksanaan peluncuran logo baru PT. Bank Sulselbar ke publik yang kemudian menandai dimulainya lembaran baru perjalanan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang menampilkan wajah baru dengan panggilan PT. Bank Sulselbar dengan logo baru yang berupa layar berkembang yang sarat makna dan dinamis dalam mengiringi setiap langkah PT. Bank Sulselbar untuk

senantiasa menjadi Bank kebanggaan seluruh masyarakat Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

2. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros

3. Deskripsi Responden

Sebelum melakukan tahap pengujian terhadap data yang diperoleh, terlebih dahulu dilakukan gambaran terhadap karakteristik responden dan tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi yang terkandung didalam data penelitian. Deskriptif demografi responden memberikan gambaran

mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentase jenis kelamin, lama bekerja dan umur pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros.

Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan pada tabel 5

Tabel 4
Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase %
1	Jenis Kelamin:		
	1. Perempuan	15	42.86%
	2. Laki-Laki	20	57.14%
	Jumlah	35	100%
2	Umur:		
	1. 15-30	19	54.29%
	2. 31-40	14	40.00%
	3. 41-50	2	5.71%
	4. <50	0	0%
Jumlah	35	100%	
3	Lama Kerja :		
	1. < 1 Tahun	0	0%
	2. 2-5 Tahun	27	77.14%
	3. 6-10 Tahun	8	22.86%
	4. 11-15 Tahun	0	0%
	5. >15 Tahun	0	0%
Jumlah	35	100%	
4	Pendidikan:		
	1. SMA	2	5.71%
	2. Diploma	10	28.57%
	3. S1	19	54.29%
	4. S2	4	11.43%
Jumlah	35	100%	

Data di atas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yaitu karyawan pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros, dimana sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57.14% kemudian jumlah perempuan sebanyak 15 orang atau 77.14%. rentang usia karyawan antara 15-30 sebanyak 19 karyawan atau 52.29% dan rentang umur 31-40 sebanyak 14 atau 40,00% Rata-rata rentang waktu lama bekerja karyawan yaitu 2-5 tahun sebanyak 27 karyawan atau sebesar 77.14% dan rentang waktu lama bekerja karyawan yang paling sedikit yaitu 6 -10 tahun sebanyak 8 karyawan atau sebesar 22.86%. karyawan dengan pendidikan tertinggi berada pada rentang pendidikan S1 yaitu sebanyak 19 karyawan atau 52,29%.

4. Distribusi Jawaban Responden

Dari gambaran umum responden yang sudah diketahui, selanjutnya peneliti akan menganalisis jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 35 responden yang merupakan sampel penelitian, yaitu karyawan pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros. Analisis meliputi butir-butir pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut.

a. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 7 indikator yang dijabarkan dalam 7 pernyataan yang diajukan pada responden. Adapun distribusi pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Butir Pertanyaan	ST		S		KS		TS		STS		Skor	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X11	15	42.86	17	48.57	3	8.57	0	0.00	0	0.00	152	100.00
2	X12	15	42.86	18	51.43	1	2.86	1	2.86	0	0.00	152	100.00
3	X13	15	42.86	19	54.29	1	2.86	0	0.00	0	0.00	154	100.00
4	X14	20	57.14	14	40.00	1	2.86	0	0.00	0	0.00	159	100.00
5	X15	16	45.71	16	45.71	3	8.57	0	0.00	0	0.00	153	100.00
6	X16	19	54.29	13	37.14	3	8.57	0	0.00	0	0.00	156	100.00
7	X17	19	54.29	14	40.00	2	5.71	0	0.00	0	0.00	157	100.00
Jumlah												1083	
Rata -Rata												154.7	

Dari tabel 5 di atas, hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 20 atau 57,14% dimana pertanyaan tersebut terdapat pada X14 atau pertanyaan ke 4 pada variabel x1 berupa pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada pegawai .

b. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi terdiri dari 6 indikator yang dijabarkan dalam 6 pernyataan yang diajukan pada responden. Adapun distribusi pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X2)

No.	Butir Pertanyaan	ST		S		KS		TS		STS		Skor	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X21	13	37.14	18	51.43	4	11.43	0	0.00	0	0.00	149	100.00
2	X22	16	45.71	17	48.57	2	5.71	0	0.00	0	0.00	154	100.00
3	X23	20	57.14	15	42.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	160	100.00
4	X24	12	34.29	20	57.14	3	8.57	0	0.00	0	0.00	149	100.00

No.	Butir Pertanyaan	ST		S		KS		TS		STS		Skor	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	X25	13	37.14	19	54.29	3	8.57	0	0.00	0	0.00	150	100.00
6	X26	15	42.86	19	54.29	1	2.86	0	0.00	0	0.00	154	100.00
Jumlah												916	
Rata -Rata												152.67	

Dari tabel 6 di atas, hasil tanggapan terhadap kompeten mayoritas responden menjawab terbanyak adalah 20 yaitu “sangat setuju” atau sebesar 20 atau 57,14% dan ‘setuju’ sebanyak 20 atau 51,14% dimana pertanyaan tersebut terdapat pada X23 dan X24 atau pertanyaan ke 3 dan 4 pada variabel x2 berupa Saya dapat mengelola tugas dengan baik dan saya mampu berpikir dengan baik dalam melaksanakan tugas

c. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 indikator yang dijabarkan dalam 8 pernyataan yang diajukan pada responden. Adapun distribusi pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No.	Butir Pertanyaan	ST		S		KS		TS		STS		Skor	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	11	31.43	22	62.86	2	5.71	0	0.00	0	0.00	149	100.00
2	Y2	22	62.86	12	34.29	1	2.86	0	0.00	0	0.00	161	100.00
3	Y3	15	42.86	14	40.00	6	17.14	0	0.00	0	0.00	149	100.00
4	Y4	19	54.29	14	40.00	2	5.71	0	0.00	0	0.00	157	100.00
5	Y5	13	37.14	20	57.14	2	5.71	0	0.00	0	0.00	151	100.00
6	Y6	19	54.29	14	40.00	2	5.71	0	0.00	0	0.00	157	100.00
7	Y7	19	54.29	16	45.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00	159	100.00
8	Y8	20	57.14	15	42.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1083	100.00
Jumlah												2166	
Rata -Rata												154.71	

Dari tabel 7 di atas, hasil tanggapan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) mayoritas responden menjawab terbanyak adalah 20 yaitu “sangat setuju” atau sebesar 57,14% dan ‘setuju’ sebanyak 20 atau sebesar 57,14% dimana pertanyaan tersebut terdapat pada Y8 dan Y5 atau pertanyaan ke 8 dan 5 pada variabel Y berupa saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak diluar perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan saya trampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2018:19), Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan akan di uji secara statistik deskriptif.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Deskriptif.
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan (X1)	35	26	35	30.94	2.141
Kompetensi (X2)	35	23	30	26.17	2.107
Kinerja Pegawai	35	29	40	35.51	2.672
Valid N (listwise)	35				

Tabel 8 di atas, menjelaskan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah

sebesar 26 dan jawaban maksimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 30,94 dengan standar deviasi sebesar 2.141. Variabel kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 23 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 26,17 dan standar deviasi sebesar 2.107.

Sedangkan Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 29, dan jawaban maksimum sebesar 40 dengan nilai rata-rata sebesar 35,51 dan standar deviasi sebesar 2,672

2. Uji Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah $(n) = 35$ maka besarnya $df = 35 - 2 = 33$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,333. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini

Berdasarkan pada Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen gaya kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05

Tabel 10
Hasil Uji validitas Variabel independen (Kompetensi) X2

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	Jumlah
X21	Pearson Correlation	1	.252	-.102	.343*	.319	.275	.626**
	Sig. (2-tailed)		.144	.560	.043	.062	.110	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X22	Pearson Correlation	.252	1	.097	.032	.157	.035	.453**
	Sig. (2-tailed)	.144		.579	.856	.369	.841	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35
X23	Pearson Correlation	-.102	.097	1	.178	.027	.530**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.560	.579		.306	.878	.001	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35
X24	Pearson Correlation	.343*	.032	.178	1	.498**	.470**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.043	.856	.306		.002	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X25	Pearson Correlation	.319	.157	.027	.498**	1	.171	.635**
	Sig. (2-tailed)	.062	.369	.878	.002		.326	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X26	Pearson Correlation	.275	.035	.530**	.470**	.171	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.110	.841	.001	.004	.326		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah
Y7	Pearson Correlation	.219	.063	-.070	.073	.302	-.022	1	.248	.353*
	Sig. (2-tailed)	.205	.719	.691	.675	.077	.901		.150	.037
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.299	.530**	.384*	.410*	.072	.601**	.248	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.082	.001	.023	.014	.682	.000	.150		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Jumlah	Pearson Correlation	.636**	.442**	.585**	.652**	.441**	.688**	.353*	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.008	.000	.037	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Berdasarkan pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kinerja pegawai adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *koefisien Cronbach Alpha* > 0.60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 12
Hasil Uji reliabilitas Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.475	7

Dari tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan $> 0,60$ yaitu 0,475 dengan jumlah pertanyaan tujuh, yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel gaya kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 13
Hasil Uji reliabilitas Variabel independen (Kompetensi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	6

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X2 yaitu kompetensi $> 0,60$ yaitu 0,629 dengan jumlah pertanyaan enam, yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kompetensi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 14
Hasil Uji reliabilitas Varbabel dependen (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	8

Dari tabel 14 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai $> 0,60$ yaitu 0,700 dengan jumlah pertanyaan delapan, yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kinerja pegawai memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

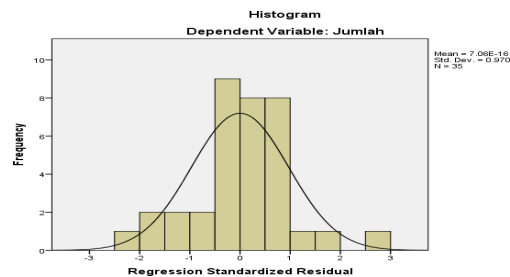
Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

1. Analisis Grafik

Analisis grafik pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat

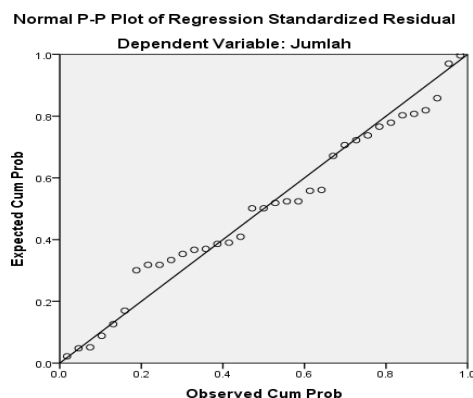
normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan menyebar dan mengikuti garis diagonalnya atau grafik histogramnya menunjukkan pola disitribusi normal.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas- Histogram



Pada gambar 3 grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

Gambar 4
Hasil Grafik Normalitas Data



Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang

berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas

2. Uji kolmogorov smirnov

Selain dengan melihat grafik *Normal Probability Plot uji statistik* lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan melihat tabel *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05%.

Tabel 15
Hasil Uji kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24214436
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.094
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 15 di atas menunjukkan uji kolmogorov smirnov memiliki nilai statistik sebesar 0,194 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013:105).

Hasil uji multikolinieritas terlihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.162	6.296		2.249	.031		
	Gaya Kepemimpinan	.215	.208	.172	1.032	.310	.790	1.266
	Kompetensi	.562	.212	.443	2.653	.012	.790	1.266

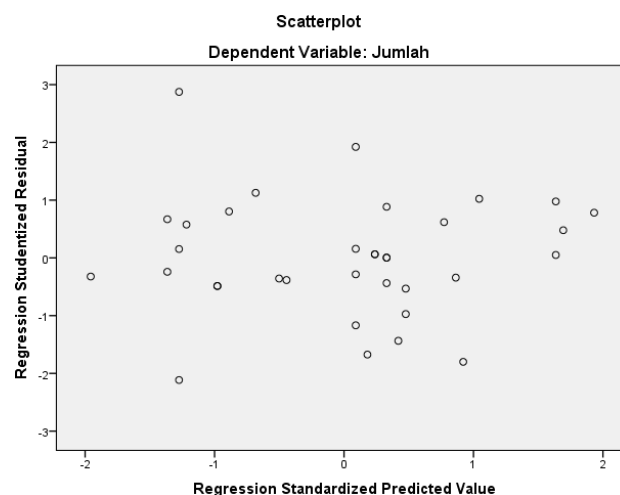
Dari tabel 16 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Karena data di atas menunjukkan

bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Gambar 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Dari gambar 5 di atas, dapat dilihat pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Selain itu, Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji Glesjer. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018:142).

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ($=$) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda ($=$) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2009:88- 89). Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a. Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini;

Tabel 17
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.162	6.296		2.249	.031
Gaya Kepemimpinan	.215	.208	.172	1.032	.310
Kompetensi	.562	.212	.443	2.653	.012

Dari hasil Uji t pada tabel 17 di atas, diperoleh t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 1.032, dan kompetensi sebesar 2.653. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-1$ atau $35-1=34$. Maka diperoleh t tabel 1.690.

a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien persepsi gaya kepemimpinan adalah $1,032 > t$ tabel 1,690. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2018) yang menemukan gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompetensi adalah $2.653 > t$ tabel 1,690. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability* F lebih besar dari α 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersamasama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *probability* F lebih kecil dari α 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Tabel 18
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.818	2	35.909	6.723	.004 ^b
Residual	170.925	32	5.341		
Total	242.743	34			

Dari hasil Uji F pada tabel 18 di atas, dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar 6.723 sedangkan nilai F tabel digunakan lampiran statistika tabel F. Menghitung F tabel dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2017). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut $35-2-1= 32$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh F tabel sebesar 2,90.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $6.723 > 2,90$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai (Adjusted R²) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai Adjusted R²

bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (Adjusted R²) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018:97).

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model *summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018:97).

Tabel 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.252	2.311

koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,252 atau 52,2%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, dan kompetensi. Sedangkan

0,478 atau 47,8% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 20
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.162	6.296		2.249	.031
Gaya Kepemimpinan	.215	.208	.172	1.032	.310
Kompetensi	.562	.212	.443	2.653	.012

Dari hasil perhitungan pada tabel 20, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,162 + 0,215X_1 + 0,562X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Kompetensi

e : Standar Error

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan, dan kompetensi dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 14,162.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,215 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, jika semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,562 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

C. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (X1)

Berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros.

Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki 3 indikator untuk menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros, dimana yang pertama tentang pemimpin yang memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur, dimana pada indikator ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa pemimpin pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros, sudah melaksanakan tugasnya kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Indikator yang kedua tentang pemimpin memberikan semangat kepada pegawai, yang dimana hasil menunjukkan positif dan signifikan yang berarti bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros memberikan pengaruh terhadap karyawannya, dalam suasana yang baik untuk karyawannya dan indikator terakhir tentang pemimpin mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, hal ini juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros, yang berarti bahwa para karyawan bisa menerima atau bisa berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan perusahaan untuk di diskusikan secara bersama-sama dengan pemimpin.

Adapun teori yang mendukung dalam penelitian ini Menurut Rivai (2014), dimana gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Adapun teori yang dikemukakan oleh Siagian yang mengungkapkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan cara sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin walaupun secara pribadi (bawahan) hal tersebut tidak disenanginya. (Siagian, 2012). yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2018) yang menemukan gaya kepemimpinan

dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan sudah efektif sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta pada diri karyawan serta sikap tanggung jawab dalam mengerjakan segala pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan perusahaan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros.

Pada variabel kompetensi memiliki 4 indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dimana yang pertama tentang mampu memberikan masukan yang baik, dimana hasil indikator ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa para pegawai sudah kompeten dalam hal memberikan masukan kepada pemimpin atau dalam timnya sendiri, yang bisa memberikan kemajuan pada perusahaan. Untuk indikator kedua merupakan perasaan nyaman terhadap rekan kerja, indikator ini juga memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja pegawai, yang berarti bahwa kenyamanan dalam bekerja merupakan poin penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena seorang karyawan harus memiliki perasaan yang nyaman dengan rekan kerjanya maupun dengan lingkungannya, hal ini bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam

melakukan tugasnya, yang dimana bisa memberikan dampak positif kepada perusahaan. Indikator ketiga tentang pengembangan keahlian yang dimiliki karyawan, dengan hasil menunjukkan positif dan signifikan yang berarti indikator ini juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa dalam menghadapi lingkungan atau suasana kerja, para karyawan sudah merasa akrab satu sama lain, yang ditandai dengan saling bertukar pikiran, sehingga berpotensi untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki. dan untuk indikator terakhir merupakan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, hal ini juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa karyawan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Adapun teori yang mendukung dalam penelitian ini Wibowo (2016) dimana Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015, p.230)

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Lasmahadi, 2012). Dimana kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi semakin tinggi maka kinerja karyawan di Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros semakin rendah maka kinerja karyawan Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros juga semakin rendah.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan kompetensi adalah dua faktor yang penting dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan antara keduanya dapat memainkan peran besar dalam menentukan sejauhmana pemimpin dapat menuntun karyawannya, karyawan dapat mencapai potensi mereka, kompetensi yang positif antar karyawan, dengan mencakup faktor-faktor seperti komunikasi yang baik

antar tim, dapat mengeluarkan pendapat dalam tim, dan bekerja sama dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Pemimpin yang baik dan akrab dengan karyawannya dapat cenderung memberikan manfaat kepada karyawannya, begitu juga dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki dapat membawahi tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu manajemen perlu memastikan bahwa kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya dan memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya guna untuk mengetahui tingkat pengetahuan karyawannya sehingga bisa ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.