

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang telah selesai dianalisis dan diolah, data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah menggunakan Aplikasi Program Komputer atau biasa dikenal dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 2.5.

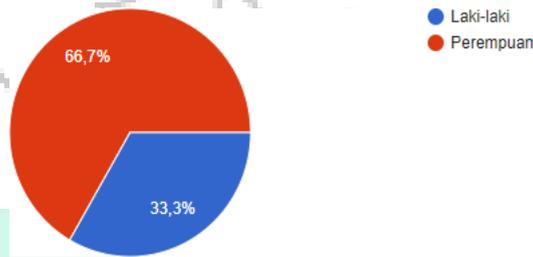
Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 Responden, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* dengan tujuan mendapat informasi responden secara efektif dan efisien, hasil dari penyebaran kuesioner terkumpul menggunakan skala *likert*. Seluruh data yang diberikan oleh responden dapat digunakan oleh Peneliti sehingga tidak terdapat pengulangan input data.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian yang dilakukan ini adalah responden yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Pondok Indah, dengan jumlah responden yang sesuai kriteria pengisian kuesioner terpilih dengan jumlah yang berdasarkan rumus *slovin*. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, yaitu dengan syarat bahwa responden benar bekerja pada Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah.

4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

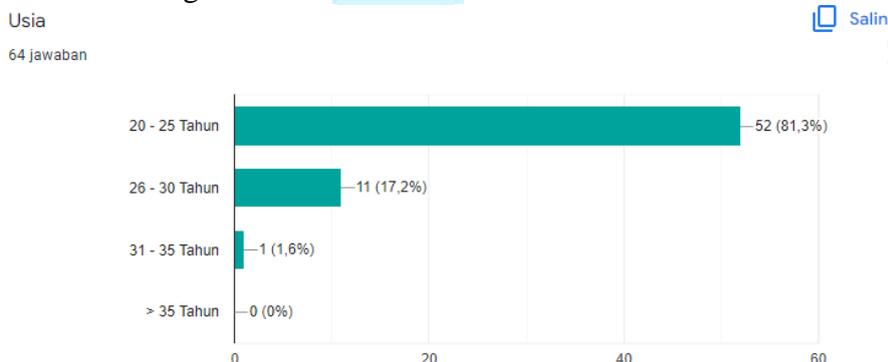


Gambar 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia pada umumnya adalah berjenis kelamin laki-laki dengan total respondedn sebanyak 14%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 responden dengan presentase sebanyak 66,7%.

4.2.2 Karakteristik Usia

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut berdasarkan usia pada Tabel 4.2 adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Karakteristik Usia

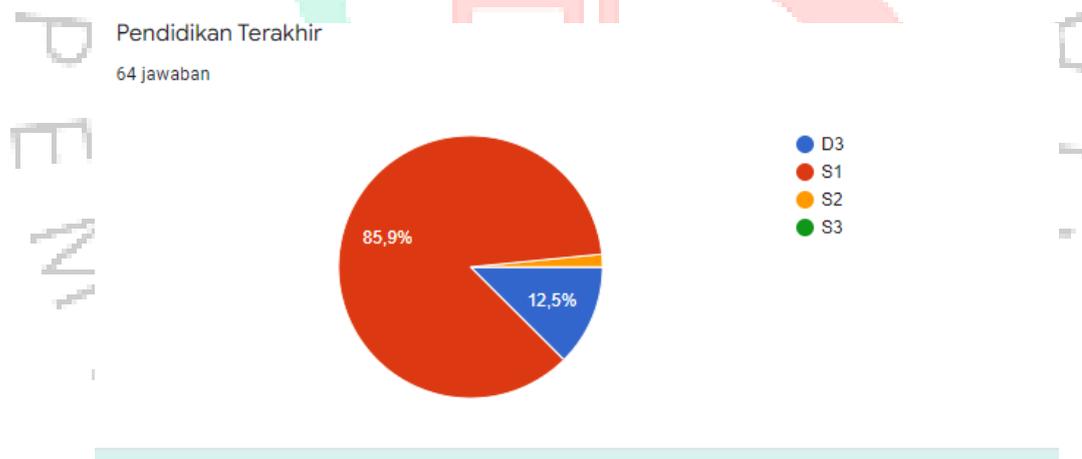
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 20-25 tahun sebanyak 52 orang responden dengan presentase sebanyak 81,3%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebanyak 17,2%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebanyak 1,6. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia dominan pada usia 20-25 tahun dengan presentase 81,3 %.

4.2.3 Karakteristik Pendidikan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner.

Berikut responden berdasarkan pendidikan terakhir pada gambar 4.3 adalah sebagai berikut:

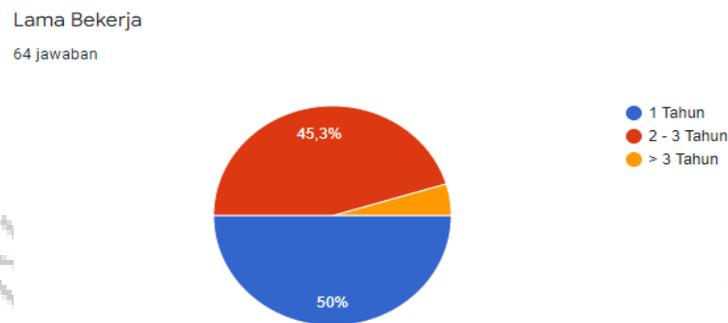


Gambar 4.3 Karakteristik Pendidikan
Sumber :Hasil Pengolahan Data, 2022.

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir pada jenjang D3 sebanyak 8 orang dengan presentase sebanyak 12,5%, responden dengan pendidikan terakhir pada jenjang S1 sebanyak 55 orang dengan presentase sebanyak 85,9%, responden dengan pendidikan terakhir dengan jenjang S2 sebanyak 2 karyawan dengan presentase sebanyak 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank Syariah Indonesia didominasi karyawan

4.2.4 Karakteristik Lama Bekerja

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4 Lama Bekerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022.

Dari gambar 4.4. dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja pada perusahaan selama 1 tahun atau lebih dari satu tahun sebanyak 32 orang dengan presentase sebanyak 50%, responden yang lama bekerjanya antara 2-3 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase sebanyak 45,3%, responden dengan lama bekerja >3 tahun atau di atas dari 3 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebanyak 4,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia dominan lama bekerja pada perusahaan selama 1 tahun dengan presentase 50%.

4.3 Statistik Deskriptif

Sugiono (2017:147) Statistik deskriptif adalah cara yang digunakan untuk menganalisis data melalui cara seperti dideskripsikan dan menggambarkan data yang sudah terkumpul secara fakta dan apa adanya tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hasil dari sebaran kuesioner yang kemudian di deskripsikan dengan penjabaran berbentuk angka dengan menunjukkan nilai rata-rata (Mean), simpangan baku (*Standart deviation*), nilai minimum

(*Minimum*), dan nilai Maksimal (*Maximum*). Jawaban responden dijabarkan dalam bentuk angka yang memiliki nilai 1 sampai 5.

4.3.1 Variabel *Servant Leadership*

Penelitian ini menggunakan jenis analisis deskriptif dengan menggambarkan persepsi responden atas butir pertanyaan yang diajukan dalam bentuk pertanyaan Angka jawaban responden dari angka 1 sampai 5 masing-masing pernyataan kuesioner dari variabel *Servant Leadership*, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Deskriptif *Servant Leadership*

Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Std. Dev	Min	Max
	Jumlah Jawaban Responden								
	ST S	TS	N	S	SS				
SL1	0	0	4	29	31	4.42	,612	2	5
SL2	0	0	7	22	35	4.44	,687	2	5
SL3	0	1	4	26	33	4.42	,686	2	5
SL4	0	0	7	22	35	4.44	,687	3	5
SL5	0	0	6	25	33	4.42	,662	2	5
SL6	0	0	7	25	32	4.39	,681	2	5
SL7	0	0	3	26	34	4.52	,617	2	5
SL8	0	1	7	18	38	4.45	,754	2	5
SL9	0	0	5	19	40	4.55	,641	3	5
SL10	0	0	1	21	38	4.53	,616	2	5

Sumber: Hasil Pengolah Data, 2022.

Pada Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 7.54 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan presentase responden yang menyatakan sangat setuju 40, jawaban setuju sebesar 29, jawaban netral atau ragu-ragu sebesar 7, dan jawaban tidak setuju sebesar 1.

Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia memiliki persepsi bahwa mereka memiliki kinerja yang baik pada perusahaannya. Persentase responden yang menyatakan persepsi tidak

setuju sebesar 1% menganggap bahwa mereka merasakan kinerja yang tidak cukup pada perusahaannya.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner dan telah disebarkan pada responden. Jawaban responden dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Deskriptif Motivasi Kerja

Jumlah Jawaban Responden									
Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Std. Dev	Min	Max
	STS	TS	N	S	SS				
M1	0	0	4	21	39	4,55	0,615	3	5
M2	0	0	7	22	35	4,66	0,511	3	5
M3	0	1	1	20	43	4,34	0,761	2	5
M4	0	0	0	22	42	4,66	0,479	4	5
M5	0	0	2	29	32	4,44	0,639	2	5
M6	0	0	7	23	34	4,42	0,686	3	5
M7	0	2	9	29	24	4,17	0,788	2	5
M8	0	0	3	21	40	4,58	0,586	3	5
M9	0	2	2	23	39	4,58	0,558	3	5
M10	0	0	6	29	29	4,36	0,651	3	5

Sumber: Hasil Pengolah Data SPSS, 2022.

Pada Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 4.55 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan presentase responden yang 43 menyatakan sangat setuju 43, jawaban setuju sebesar 29, jawaban netral atau ragu-ragu sebesar 9, dan jawaban tidak setuju sebesar 2%.

Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia memiliki persepsi bahwa mereka memiliki kinerja yang cukup baik pada perusahaannya. Persentase responden yang menyatakan persepsi tidak

setuju sebesar 2 menganggap bahwa mereka merasakan kinerja yang tidak cukup pada perusahaannya.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Analisis statistik deksriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner dan telah disebarkan pada responden. Jawaban responden dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Deskriptif Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Std. Dev	Min	Max
	STS	TS	N	S	SS				
KK1	0	0	7	26	31	4,38	0,68	3	5
KK2	0	0	5	26	33	4,44	0,64	3	5
KK3	0	0	1	26	37	4,56	0,53	3	5
KK4	0	0	1	23	40	4,61	0,52	3	5
KK5	0	1	1	27	36	4,55	0,53	2	5
KK6	0	0	3	26	35	4,5	0,59	3	5
KK7	0	0	5	23	36	4,48	0,64	3	5
KK8	0	0	8	30	26	4,28	0,68	3	5
KK9	0	0	8	29	27	4,45	0,67	3	5

Sumber: Hasil Pengolah Data,2022.

Pada Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 7.54 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan presentase responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 40, jawaban setuju sebesar 30, jawaban netral atau ragu-ragu sebesar 7, dan jawaban tidak setuju sebesar 1. Hal ini sebagian besar karyawan memiliki persepsi bahwa Bank Syariah Indonesia memiliki sosok pemimpin yang melayani karyawannya dalam bekerja. Persentase responden yang menyatakan persepsi sangat tidak setuju sebesar 1% menganggap bahwa Bank Syariah Indonesia (BSI) Tidak memiliki sosok pemimpin yang melayani karyawan dalam bekerja.

4.4 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menguji uji validitas pada data 64 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner dan dikonsultasikan dengan menggunakan Table R *Product Moment*. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) dan nilai r tabel ($df = n-2 = 75$). Apabila sesuai dengan nilai r tabel $df = 75$ yaitu 0.224. berdasarkan hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang.

4.4.1 Hasil Uji Validitas *Servant Leadership* (X1)

Hasil uji validitas terhadap variabel *Servant Leadership* yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas dari penumpulan data terhadap 64 responden dengan 10 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Validitas *Servant Leadership*

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (t hitung)	R Tabel	Keterangan
SK1X1	0.714	0.246	Valid
SK2X1	0.696	0.246	Valid
SK3X1	0.663	0.246	Valid
SK4X1	0.841	0.246	Valid
SK5X1	0.763	0.246	Valid
SK6X1	0.731	0.246	Valid
SK7X1	0.756	0.246	Valid
SK8X1	0.800	0.246	Valid
SK9X1	0.766	0.246	Valid
SK10X1	0.744	0.246	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.3 pada hasil uji validitas terhadap variabel *Servant Or* hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap *Servant Leadership* dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja yang diperoleh dari hasil pengumpulan data terhadap 64 responden dengan 10 item pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (t hitung)	R Tabel	Keterangan
MKX1	0.723	0.246	Valid
MKX2	0.698	0.246	Valid
MKX3	0.612	0.246	Valid
MKX4	0.530	0.246	Valid
MKX5	0.681	0.246	Valid
MKX6	0.736	0.246	Valid
MKX7	0.714	0.246	Valid
MKX8	0.762	0.246	Valid
MKX9	0.681	0.246	Valid
MKX10	0.706	0.246	Valid

Sumber: Hasil Pengelolah Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.4 pada hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa semua item pernyataan di atas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas dari pengumpulan terhadap 64 responden dengan 9 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (t hitung)	R Tabel	Keterangan
KK1	0.790	0.246	Valid
KK2	0.746	0.246	Valid
KK3	0.679	0.246	Valid
KK4	0.683	0.246	Valid
KK5	0.791	0.246	Valid
KK6	0.719	0.246	Valid
KK7	0.691	0.246	Valid
KK8	0.673	0.246	Valid
KK9	0.791	0.246	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.6 pada hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa semua item pernyataan di atas memiliki nilai r hitung $>$ R tabel dengan taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.5 Hasil Uji Reabilitas

4.5.1 Uji Reabilitas *Servant Leadership* (X_1)

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan, variabel *Servant Leadership* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 yang artinya memiliki nilai $>$ 0.60. Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala 0-1. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan layak digunakan sehingga tidak diperlukan pengujian ulang. Di bawah ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS, yaitu:

Tabel 4.7 Uji Reabilitas *Servant Leadership*

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

4.5.2 Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,776 yang artinya memiliki nilai > 0.60 . Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala 0-1. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan layak digunakan sehingga tidak diperlukan pengujian ulang. Di bawah ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS, yaitu:

Tabel 4.8 Uji Reabilitas Motivasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	10

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

4.5.3 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.895 > 0.60 . Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala 0-1. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan layak digunakan sehingga tidak diperlukan pengujian ulang. Di bawah ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS, yaitu:

Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	9

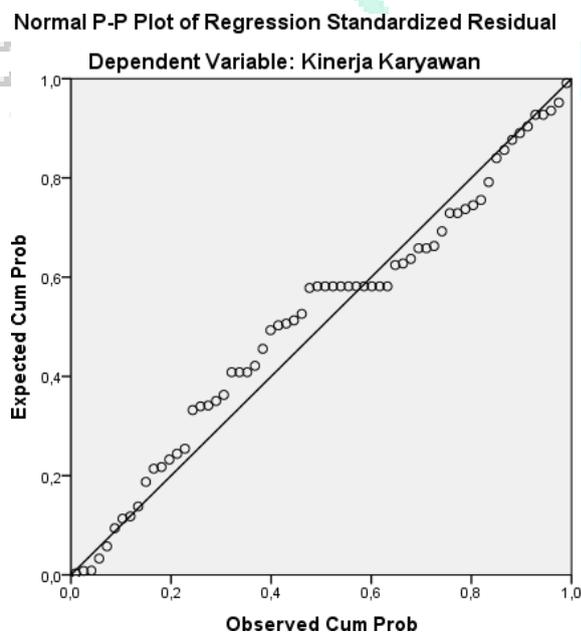
Sumber: Olah data SPSS, 2022.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (Giovani, 2017). Uji normalitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau kedua mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 3 tipe uji normalitas yaitu P-plot, histogram, dan *Kolmogorov Smirnov*, yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data P Plot

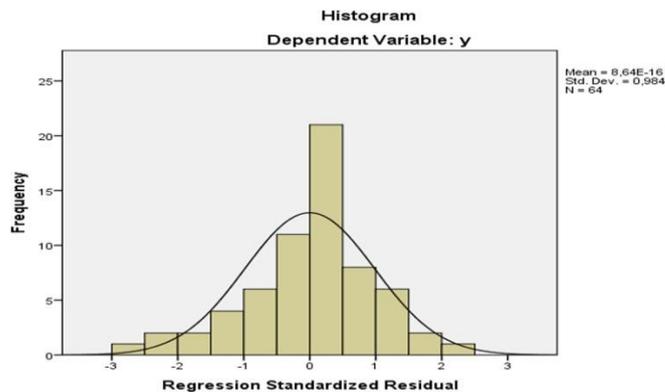


Gambar 4.5 Uji Normalitas Data P Plot

Sumber: Hasil Pengelolah SPSS, 2022.

Pada gambar 4.5 dapat dilihat hasil dari SPSS Normal P-P Plot menggambarkan bahwa distribusi data titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, maka pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

b. Histogram



Gambar 4.6 Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2022.

Diagram histogram pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa, grafik tersebut mengikuti arah garis grafik histogramnya sehingga membentuk kurva. Sehingga data tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92369510
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,069
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Uji Klamogrov-Smirnov memiliki 3 pendekatan yang pertama menggunakan *Asymptotic only*, kedua menggunakan Monte Carlo, lalu yang terakhir menggunakan *Exact* (Mehta & Patel (2012)). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan *Monte Carlo* dengan syarat *Monte Carlo Sig* > 0,05, berdasarkan hasil uji normalitas di atas yaitu gambar 4.6, dapat dikatakan bahwa nilai *Monte Carlo. Sig.* (2-tailed) yaitu 0,50 > 0,05. Sehingga dapat diartikan data berdistribusi dengan normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Data Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1a	3,875	2,576		1,504	,138		
	,419	,073	,521	5,772	,000	,449	2,227
	,395	,084	,423	4,690	,000	,449	2,227

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

1. *Servant Leadership* (X_1)

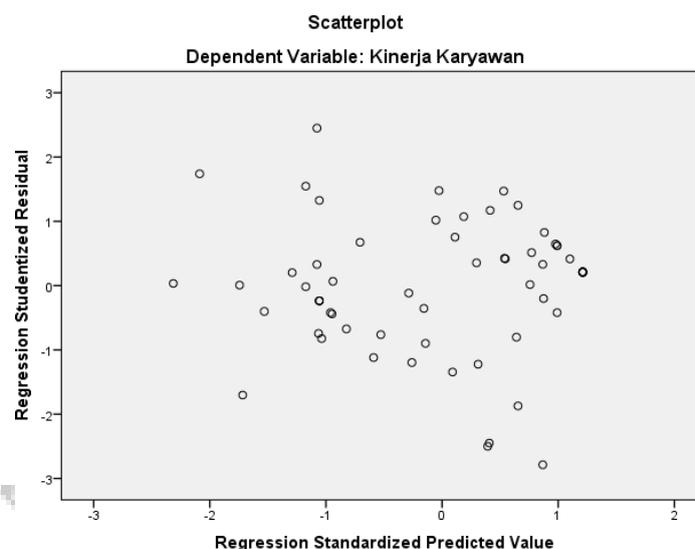
- a. *Tolerance* : 0,449 > 0,1
- b. *VIF* : 2,227 < 10

2. *Motivasi* (X_2)

- a. *Tolerance* : 0,449 > 0,1
- b. *VIF* : 2,227 > 10

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan bahwa titik-titik tidak mengumpul, tetapi menyebar dan penyebaran tidak berpola. Dapat dikatakan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Agresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,875	2,576		1,504	,138
	Servant Leadership	,419	,073	,521	5,772	,000
	Motivasi Kerja	,395	,084	,423	4,690	,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 3.875 + 0,491 X_1 + 0.395 X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 3.875. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa *Servant Leadership* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3.875.
2. B_1 = Nilai koefisien regresi variabel *Servant Leadership* (X_1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,419 bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1% *Servant Leadership* (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai *plus* (+), maka dapat dikatakan bahwa *Servant Leadership* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 3.875 + 0,419 X_1$.
3. B_2 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0.395 bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1% tingkat motivasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,395 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai *plus* (+), maka dapat dikatakan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 9.524 + 0,395 X_2$.

4.8 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,770	1,955

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Servant Leadership*
Sumber : Data Olahan, SPSS.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel yaitu sebesar, (0,882) atau sebesar 82% dan hasil koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0.770 atau 77% dapat diartikan 77% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh *Servant Leadership* (X₁), Motivasi (X₂), sedangkan 23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji Statistik T) dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Untuk menentukan T tabel, nilai α yang digunakan adalah 0,05 dengan perhitungan apabila nilai T hitung > nilai T tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila nilai T hitung < nilai T tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian uji statistik T (uji parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,875	2,576		1,504	,138
Servant Leadership	,419	,073	,521	5,772	,000
Motivasi Kerja	,395	,084	,423	4,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.000 dan variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.000.

Nilai T tabel dalam penelitian ini adalah 2.000 nilai ini tentu dibawah dari T hitung untuk variabel *Servant Leadership* dengan nilai T hitung sebesar 5.772 maka *Servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel motivasi dengan nilai T sebesar 4.690 maka motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9.2 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Servant Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi ANOVA^a

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	812,862	2	406,431	106,342	,000
Residual	233,138	61	3,822		
Total	1046,000	63			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Servant Leadership
 Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *Servant leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $000 < 0.05$ dan untuk nilai F hitung memiliki nilai sebesar $106,3 > \text{nilai F tabel yaitu, } 3.15$. Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. H₀3 Ditolak
 b. H_a3 Diterima

Artinya, terdapat pengaruh antara Variabel *Servant Leadership* (X1) dan Variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan

4.10 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan *Software* SPSS 2.5, Penulis mendapatkan hasil atas Rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya, hasil akan diuraikan sebagai berikut ini:

4.10.1 Pengaruh *Servant Leadership* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan dengan pengolahan data menunjukkan bahwa *Servant Leadership* secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia. Hasil pengujian variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. Besaran pengaruh *Servant Leadership* adalah sebesar 0,419. Nilai signifikansi (Sig) untuk *Servant Leadership* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

Maka keputusan adalah H₁ diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa *Servant Leadership* (X₁) terhadap kinerja diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti terdapat pengaruh *servant leadership* berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan Secara empiris hasil kajian ini sama dengan Blies, Edwards, & Sonnentag (2017) yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan hal ini diartikan jika *Servant leadership* meningkat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Indonesia. Hasil pengujian variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. besaran pengaruh motivasi adalah 0.395. Nilai signifikansi (Sig) untuk motivasi sebesar $0,000 < 0,05$.

Maka keputusannya adalah H₂ diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti terdapat variabel motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara empiris hasil kajian ini sama dengan penelitian Siagian (2002) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat.

4.10.3 Pengaruh *Servant Leadership* (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia. Hasil pengujian variabel dapat dilihat dari tabel 4.14. Besaran pengaruh *Servant Leadership* dan motivasi adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,05 maka H_3 diterima lalu pada tabel 4.14 dengan uji F, F hitung yang di hasilkan sebesar 106.3 > F tabel yaitu 3.15 dimana jika F hitung yang dihasilkan lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima. Maka artinya variabel bebas (X_1) dan variabel (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) jadi, terdapat pengaruh variabel *Servant Leadership* dan motivasi terhadap kinerja pada Bank Syariah Indonesia