

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran objek penelitian

1. Sejarah Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*.

2. Visi dan Misi Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah

a. Visi BNI Syariah

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

b. Misi BNI Syariah

1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	L	23	33.8	33.8	33.8
	P	45	66.2	66.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (33,8%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang (66,2%). Artinya bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21 – 25 tahun	24	35.3	35.3	35.3
	26 – 30 tahun	25	36.8	36.8	72.1
	31 – 35 tahun	14	20.6	20.6	92.6
	36 – 40 tahun	3	4.4	4.4	97.1
	>50 tahun	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat usia responden yang berusia 21 tahun - 25 tahun sebanyak 24 orang (35,3%), 26 tahun - 30 tahun sebanyak 25 orang (36,8%), 31 tahun - 35 tahun sebanyak 14 orang (20,6%), 36 tahun – 40 tahun sebanyak 3 orang (4,4%) dan >50 tahun sebanyak 2 orang (2,9%) Artinya responden terbanyak berusia 26 tahun – 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang status responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Status

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Belum Menikah	23	33.8	33.8	33.8
	Menikah	45	66.2	66.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang belum menikah sebanyak 23 orang (33.8%), dan yang menikah sebanyak 45 orang (66.2%). Artinya bahwa responden terbanyak adalah yang sudah menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	6	8.8	8.8	8.8
	D3	12	17.6	17.6	17.6
	S1	32	47.1	47.1	47.1
	S2	16	23.5	23.5	23.5
	S3	2	2.9	2.9	2.9
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA sebanyak 6 orang (8,8%), lulusan D3 sebanyak 12 orang (17,6%), lulusan S1 sebanyak 32 orang (47,1%), lulusan S2 sebanyak 16 orang (23,5%), dan lulusan S3 sebanyak 2 orang (2,9%). Artinya responden terbanyak adalah lulusan S1.

5. Karakteristik Rresponden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1 - 2 tahun	22	32.4	32.4	32.4
	3 - 4 tahun	39	57.4	57.4	89.7
	> 5 tahun	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 22 orang (32,4%), 3-4 tahun sebanyak 39 orang (57,4%), dan 5 tahun lebih sebanyak 7 orang (10,3). Artinya pada penelitian ini responden terbanyak telah lama bekerja selama 3-4 tahun.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid atau sah maka perlu adanya diuji dengan uji korelasi antar skor di setiap pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel di dapatkan dengan menentukan *degree of freedom* (df) yaitu $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Pada penelitian ini besar $df = 68-2$ atau $df = 66$ dengan taraf signifikan 5% atau 0.05 sehingga diperoleh rtabel sebesar. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,403	0,2387	Valid
	X1.2	0,415	0,2387	Valid
	X1.3	0,590	0,2387	Valid
	X1.4	0,681	0,2387	Valid
	X1.5	0,498	0,2387	Valid
	X1.6	0,677	0,2387	Valid
	X1.7	0,458	0,2387	Valid
	X1.8	0,607	0,2387	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,251	0,2387	Valid
	X2.2	0,492	0,2387	Valid
	X2.3	0,343	0,2387	Valid
	X2.4	0,578	0,2387	Valid
	X2.5	0,536	0,2387	Valid
	X2.6	0,762	0,2387	Valid
	X2.7	0,658	0,2387	Valid
	X2.8	0,684	0,2387	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,359	0,2387	Valid
	Y.2	0,716	0,2387	Valid
	Y.3	0,365	0,2387	Valid
	Y.4	0,351	0,2387	Valid
	Y.5	0,504	0,2387	Valid
	Y.6	0,676	0,2387	Valid
	Y.7	0,689	0,2387	Valid
	Y.8	0,609	0,2387	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan alat ukur valid, menunjukkan Total *Pearson Correlation* memiliki r hitung > r tabel (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap

seluruh butir pernyataan jika nilai *Cronbach's alfa* (α) > 0,06 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alfa</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,658	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,666	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau *Cronbach's alfa* untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel.

D. Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Untuk penentuan kenormalan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0.05. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dikatakan normal apabila nilai sig > 0,05. Hasil uji normalitas ini menggunakan SPSS 22 maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	68
Test Statistic	0,142
Monte Carlo Sig (2-tailed)	0,111

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi dengan normal karena memiliki nilai signifikan 0,111 yang mana lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adakah korelasi diantara variabel independen (bebas). Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ini menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,997	1,003
X2	,997	1,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,997 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,997 serta nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,003 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,003. Dengan demikian nilai *tolerance* kedua variabel bebas $> 0,01$ dan nilai VIF $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* dengan tingkat signifikan 0,05. Pada uji *Glejser* jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ini menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,564
X1	,221
X2	,615

Sumber: Data Prime Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,221 $> 0,05$ dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,615 $> 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel bebas $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai *Sig. Linearity* dan *Sig. Deviation From Linearity*. Jika nilai *Sig.* < 0,05 maka mempunyai hubungan linear dan sebaliknya jika nilai *Sig.* > 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linear.

Tabel 4.11
Hasil Linearitas Kinerja dan Gaya Kepemimpinan

		F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	(Combined)	2,217	0,034
	Linearity	1,799	0,185
	Deviation from Linearity	2,269	0,035

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.12
Hasil Linearitas Kinerja dan Disiplin Kerja

		F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	(Combined)	1,453	0,176
	Linearity	2,394	0,127
	Deviation from Linearity	1,359	0,022

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar $0,022 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor*. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,887	6,530		3,352	001
	X1	,191	,141	163	1,352	181
	X2	,281	,114	392	4,591	001

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 21.887 + 0.191(X_1) + 0.281(X_2)$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 21.887 yang mana artinya jika Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang KM 3,5 adalah sebesar 21.887.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.191 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.281 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. Tingkat signifikansi pengaruh antara variabel pada tabel berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< 0,05$ atau 5%. Maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai $t_{tabel} = (t_{\alpha/2 ; n-k-1})$ hasil yang didapatkan t_{tabel} sebesar 1,997. Hasil uji t menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,887	6,530		3,352	011
	X1	,191	,141	163	1,352	181
	X2	,281	,114	392	4,591	001

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung X1 sebesar $1,352 > 1,997$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,181 < 0,05$ yang dapat dikatakan bahwa H1 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari

data diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung $4,591 > 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$ yang dapat dikatakan bahwa H2 diterima yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang.

- b. Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$. Maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai F_{tabel} yang didapat dari nilai df_1 yaitu $k =$ jumlah variabel bebas dan $df_2 = n - k$ (n adalah jumlah sampel). Jadi $df_1 = 2$ dan $df_2 = 65$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar $3,14$. Hasil uji F ini menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji f (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.280	2	46.540	5.264	.002
	Residual	442.532	65	6.808		
	Total	470.632	67			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai $F_{hitung} 5,264 > 3,14$ dan nilai signifikan $0.002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan H_3 diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah KC Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R_2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui *persentase* besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik pula kemampuan variabel independen menerangkan variabel

dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744	,662	,531	3,069

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,662 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya menurut Tampubolon (Ragina 2012).

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil variabel gaya kepemimpinan dengan thitung $1,352 > 1,997$ dengan nilai tidak signifikan sebesar $0.181 < 0,05$ sehingga H1 ditolak artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan dianggap tidak ada atau sama dengan

nol, maka kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang akan menurun.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya memiliki kaitan dengan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan faktor pendorong terhadap kinerja karyawan untuk bekerja dengan arahan pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan kinerja yang tinggi dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dampaknya jika tidak diterapkan gaya kepemimpinan yang efektif di PT. BNI Syariah KC Palembang maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Mengingat gaya kepemimpinan yang efektif pada penelitian ini sangat mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nony Sunarty yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran sikap seseorang karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil variabel disiplin kerja berkoefisien positif dengan thitung sebesar $4,591 > 1,997$ dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H2 diterima artinya disiplin

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang maka prestasi kerja juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mutia Arda yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan dimana memiliki nilai Fhitung sebesar $5,264 > 3,14$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga H3 diterima artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Palembang. Yang mana jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dipadukan dengan baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di BNI Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh G.V.Wales, S.L.Mandey, R.S.Wenas yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.