

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Bank Kalsel Syariah**

##### **1. Sejarah Singkat Bank Kalsel**

Bank pembangunan daerah Kalimantan Selatan adalah bank milik pemerintah provinsi Kalimantan Selatan bersama-sama dengan pemerintah kota/kabupaten se-Kalimantan Selatan, didirikan pada tanggal 25 Maret 1964 atas dasar peraturan daerah tingkat I Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 1964, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok bank pembangunan daerah dengan modal sebesar Rp 100.000.000,00 serta memperoleh izin dari usaha menteri urusan bank sentral/gubernur Bank Indonesia sesuai dengan surat keputusan Nomor 26/UBS/65 tanggal 31 Maret 1965.

Seiring perjalanan waktu, guna penyesuaian terhadap berbagai perubahan yang terjadi, telah dilakukan beberapa kali pergantian. Saat ini landasar yang mengatur pendirian Bank Kalsel adalah peraturan daerah provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2008, di mana modal dasar bank ditetapkan sebesar Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus milyar rupiah).

Tujuan pendirian Bank Kalsel adalah untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat melalui kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip konvensional maupun syariah.

Bank Kalsel sebagai salah satu alat kelengkapan ekonomi daerah di bidang perbankan mempunyai tugas:

- a. Sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah.
- b. Sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah.
- c. Sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah (PAD).
- d. Turut membina lembaga perkreditan (BKK & LPUK) dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) milik pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Dengan demikian Bank Kalsel diharapkan mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan di Kalimantan Selatan khususnya di bidang ekonomi, sosial, dan pembangunan daerah.

## **2. Profil Bank Kalsel Syariah**

Krisis ekonomi dan moneter yang terjadi di Indonesia pada kurun waktu 1997-1998 merupakan pukulan yang sangat berat bagi perekonomian Indonesia. Dalam periode tersebut banyak lembaga-lembaga keuangan, termasuk perbankan mengalami kesulitan keuangan.

Seiring dengan diberlakukannya dual banking system oleh Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan kepada masyarakat Kalimantan Selatan yang mayoritas beragama Islam. Mulai saat itu Bank Kalsel Syariah memulai periode operasional berbasis syariah dengan membuka Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang berkantor di jalan S. Parman Rt. 14 Banjarmasin, kode pos

70116, telpon (0511) 3352349, (0511) 3352457. Dan akan disusul kantor-kantor syariah cabang lainnya yang ada di Kalimantan Selatan.

Dalam mengawasi menilai dan memastikan operasional bank agar tetap konsisten dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa berdasarkan prinsip syariah serta dalam pengembangan produk baru agar sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Bank Kalsel Syariah memiliki dewan pengawas syariah yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan bank.

Direktur yang membidangi unit usaha syariah adalah sebagai berikut:

- a. Prof. Dr. KH. Kamrani Buseri, MA., sebagai ketua.
- b. Dr. Muhaimin., sebagai anggota.

Bank Kalsel Syariah dalam mengembangkan usahanya terus membuka kantor-kantor baru, baik kantor cabang, kantor-kantor pembantu, ataupun kedai-kedai syariah yang terdapat di IAIN Antasari dan RS. Anshari Saleh Banjarmasin.

Dibukanya unit layanan syariah dilatar belakangi oleh kecenderungan semakin berkembangnya perbankan syariah di Indonesia sejak sepuluh tahun terakhir. Selain berdiri bank-bank khusus yang memberi layanan syariah, bank konvensional juga membuka unit layanan syariah. Sejalan dengan perkembangan tersebut maka BPD Kalsel juga melakukan hal yang sama dengan melihat kondisi objektif masyarakat Kalimantan Selatan yang secara umum adalah masyarakat agamis.

Unit layanan syariah pada BPD ini sudah dioperasikan sejak awal tahun 2007 dan kemudian diresmikan oleh wakil gubernur Kalsel H. M. Rosehan Noor

Bahri, SH., pada tanggal 12 September 2007. Bank BPD Kalsel Syariah Banjarmasin beralamat di Jalan S. Parman RT. 4 Banjarmasin, kode pos 70116, telpon (0511) 3352349, (0511) 3352457.

Unit layanan syariah BPD Kalsel terus dikembangkan, selain berpusat di Banjarmasin juga di buka cabang-cabang di kabupaten lainnya di Kalsel. Kantor-kantor cabang itu di bagi dua dengan cakupan wilayah sebagai berikut:

- a. kantor BPD Kalsel Banjarmasin mencakup wilayah Banjarmasin, Banjarbaru, Marabahan, Martapura, Pelaihari, dan Batulicin.
- b. Kantor cabang BPD Kandangan mencakup wilayah Kandangan, Rantau, Barabai, Amuntai, dan Tanjung.

Unit layanan syariah ini juga membuka sejumlah kedai, salah satunya kedai IAIN Antasari yang terletak di Komplek IAIN Antasari, kedai ini didirikan pada tanggal 1 Februari 2009.

### **3. Landasan Hukum**

Pendirian dan dioperasikannya unit layanan syariah pada BPD Kalsel diperkuat dengan landasan sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait serta fatwa organisasi Islam, diantara:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1991, tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998.
- b. Peraturan Bank Indonesia Nomor 2/27/PBI/2000, tanggal 15 Desember 2000 tentang Bank umum.

- c. Peraturan Bank Indonesia Nomor 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah.
- d. Surat keputusan direksi Bank Indonesia, tanggal 12 Mei 1999 tentang bank umum, bank umum berdasarkan prinsip syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS).
- e. Fatwa MUI, bahwa segala transaksi yang berbasis bunga menurut Al-Qur'an dan riba.

#### **4. Tujuan, Visi dan Misi**

Tujuan didirikan dan dikembangkan unit layanan syariah, termasuk kedai syariah sebagai perpanjangan operasionalnya adalah memberikan alternatif pelayanan perbankan dengan prinsip syariah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat/nasabah disamping pelayanan secara konvensional.

Pendirian unit layanan syariah ini juga dimaksudkan untuk pengembangan bisnis dan mengantisipasi persaingan. Pembukaan kegiatan berdasarkan prinsip syariah, merupakan implementasi dari penjabaran visi dan misi bank BPD Kalsel yang diwujudkan melalui mengembangkan bisnis dalam mengantisipasi semakin meningkatnya persaingan, baik dikalangan dunia perbankan sendiri maupun sesama jasa pelayanan syariah yang hampir semua bank membukanya.

Visi dari unit layanan syariah pada BPD Kalsel adalah menjadi unit usaha syariah banknya urang banua yang Islami, sehat, professional, dan dinamis, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang murni dan nyata. Misalnya mencakupi:

- a. Mendorong terciptanya masyarakat yang menggunakan sistem ekonomi syariah yang penuh barokah dan mendapatkan ridha Allah SWT.
- b. Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan produk-produk perbankan dan mampu bersaing secara sehat.
- c. menjadikan usaha syariah bank BPD Kalsel sebagai mitra usaha yang dapat dipercaya oleh masyarakat ekonomi syariah khususnya dalam pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah.
- d. Meningkatkan kontribusi pendapatan bank BPD Kalsel yang berasal dari kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah.
- e. Membantu mengembangkan sumber daya insan kamil yang memahami dan dapat melaksanakan pelayanan perbankan berdasarkan prinsip syariah.

## 5. Struktur Organisasi

### Struktur Organisasi Bank Kalsel Syariah

Ketua	Prof. DR. KH. Kamrani Buseri MA
Anggota	Dr. Muhaimin
Direktur Utama (Bank Kalsel)	H. Juni Rifa'at
Direktur Operasional	Yunita Martha
Direktur Pemasaran	Supiannor
Direktur Kepatuhan	H. Pahri Saifuddin

Pimpinan Divisi Bisnis Syariah	Hj. St. Yulian Noor
Pimpinan KCS Banjarmasin	A. Fatrya Putra
Pimpinan KCS Kandungan	Imam Musarif
Pimpinan KCP Syariah IAIN Antasari	A. Riadi
Pimpinan KCP Syariah RS. Ansari	Farid Muzakir Shaleh
Pimpinan KCP Syariah Amuntai	Saikun
Pimpinan KCP Syariah Martapura	Solihin

## B. Pembahasan Hasil dan Analisis Penelitian

### 1. Deskripsi Responden

Data yang didapat dari penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai Bank kalsel Syariah Banjarmasin. Analisis terhadap data hasil kuesioner yang diperoleh dari responden, merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, Karakteristikresponden meliputi jenis kelamin, masa kerja dan usia.

#### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 3.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi(orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	21	52,5%
2	Perempuan	19	47,5%
	Total Responden	40 orang	100%

*Sumber: Hasil Kuesioner ( diolah kembali),2015*

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa pegawai yang menjadi responden pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentasi sebesar 52,5% dan perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang dominan bekerja pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin adalah Laki-laki. Pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin menunjukkan bahwa pegawai Laki-laki tenaganya lebih diperlukan dalam hal tugas luar dan bidang-bidang lain.

#### b. Masa Kerja

**Tabel 3.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	2 orang	5
2	1-10 Tahun	23 orang	57,5
3	11-20 Tahun	10 orang	25
4	>20 Tahun	5 orang	12,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber: Hasil Kuesioner ( diolah kembali),2015*

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa pegawai yang menjadi responden pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin Memiliki masa kerja yang bervariasi mulai dari <1tahun masa kerja sebanyak 2 orang dengan persentasi sebesar 5%, 1-10 tahun masa kerja sebanyak 23 orang dengan persentasi sebesar57,5%,11-20 tahun masa kerja sebanyak% 10 orang dengan persentase sebesar 25%, dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5 %. Para



pegawai yang masa kerja <10 tahun perlu diberi arahan tentang bidang tugasnya masing-masing dan pegawai yang masa kerja >10 tahun tentu memiliki pengalaman yang cukup banyak pada bidang tugasnya dan bisa menyesuaikan terhadap situasi dan kondisi organisasi sehingga tidak perlu sering diberi pengarahan dalam bekerja.

### c. Usia Responden

**Tabel 3.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	19 orang	47,5
2	31-40 Tahun	11 orang	27,5
3	41-50 Tahun	5 orang	12,5
4	>50 Tahun	5 orang	12,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber: Hasil Kuesioner ( diolah kembali),2015*

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa pegawai yang menjadi responden pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin memiliki usia yang bervariasi mulai dari 20-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 47,5%, usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 27,5%, usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5 % dan usia >50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dengan usia >50 tahun paling dominan yaitu 5 orang atau dengan persentase sebesar 12,5%. Adanya senioritas usia dalam organisasi tidak menghambat pembagian kerja dan pertanggung

jawaban pegawai. Tetapi dapat menciptakan kerja sama dan komunikasi yang baik.

### **C. Deskripsi Variabel-variabel yang Diteliti**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, deskripsi variabel-variabel yang diteliti yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Hubungan kerja.

#### **1. Pendidikan dan latihan (X1)**

Variabel memonitor ini terdiri dari Enam atribut yaitu program Pelatihan konseptual telah membentuk keterampilan saya dalam menyelesaikan (X1.1), pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan kualitas pelayanan (X1.2), Job Intruction Training mampu menjadikan pegawai lebih partisipan (X1.3), program pendidikan berjangka mampu meningkatkan kreatifitas pegawai (X1.4), seminar peningkatan mutu pelayanan mampu menciptakan komunikasi yang baik terhadap nasabah (X1.5), dan program pendidikan menciptakan pegawai yang unggul dalam bidang perbankan (X1.6) yang diberikan oleh Bank Kalsel Banjarmasin.

**Tabel 3.4**

**Program Pelatihan Konseptual telah membentuk keterampilan saya  
dalam menyelesaikan tugas (X1.1)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	5
3	Netral	5	12,5
4	Setuju	25	62,5
5	Sangat Setuju	8	20
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa tanggapan pegawai terhadap program pelatihan konseptual telah membentuk keterampilan saya dalam menyelesaikan tugas setuju yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang setuju dengan pelaksanaan program pelatihan konseptual dan perlu dipertahankan dalam pelaksanaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 3.5**

**Pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan kualitas  
pelayanan (X1.2)**

No	Tanggapan	Frekuensi(orang)	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	8	20
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	9	22,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui tanggapan pegawai dominan setuju Pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan kualitas

pelayanan yaitu 23 responden menyatakan setuju atau sebesar 57,5. Hal ini berarti pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan kualitas pelayanan yang ada di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin perlu dipertahankan untuk memberikan kualitas pelayanan terhadap nasabah.

**Tabel 3.6**

**Job Intruction Training mampu menjadikan pegawai lebih partisipan**

**(X1.3)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	8	20
3	Netral	10	25
4	Setuju	16	40
5	Sangat Setuju	6	12,5
	Total Respoden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui tanggapan pegawai terhadap job instruction training adalah dominan setuju sebanyak 16 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 40 %. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin dengan adanya Job Intruction Training mampu menjadikan pegawai lebih partisipan sehingga adanya pembagian mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan Tabel 3.7 diketahui tanggapan pegawai terhadap program pendidikan berjangka adalah dominan setuju sebanyak 23 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa program pendidikan yang diberikan oleh pihak Bank Kalsel Syariah Banjarmasin sudah baik dan perlu dipertahankan, karena dengan adanya program itu pegawai

biasa lebih meningkatkan kinerja dan pengetahuannya di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.7**

**Program Pendidikan Berjangka mampu meningkatkan kreatifitas pegawai (X1.4)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	6	15
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	11	27,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

**Tabel 3.8**

**Seminar Meningkatkan Mutu Pelayanan Mampu Menciptakan komunikasi yang baik terhadap nasabah (X1.5)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	2,5
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	20	50
5	Sangat setuju	10	25
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.8 diketahui tanggapan pegawai terhadap seminar peningkatan mutu pelayanan mampu menciptakan komunikasi yang baik terhadap nasabah adalah sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang mau dengan adanya seminar peningkatan mutu pelayanan

dalam meningkatkan kinerja organisasi dan komunikasi yang baik terhadap nasabah adalah dominan.

**Tabel 3.9**

**Program Pendidikan Menciptakan pegawai yang Unggul dalam Bidang Perbankan (X1.6)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	13	32,5
4	Setuju	16	40
5	Sangat Setuju	11	27,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Pada Tabel 3.9 diketahui reponden setuju dengan adanya program pendidikan untuk menciptakan pegawai yang unggul dalam Bidang Perbankan sebanyak 16 orang responden atau 40% sehingga hal ini harus mampu di pertahankan.

Tabel3.10

## Jumlah Presentase Jawaban Responden terhadap variabel pelatihan

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	Program pelatihan konseptual telah membentuk keterampilan saya dalam menyelesaikan tugas (X1.1)	8	20	25	62,5	5	12,5	2	5	0	0	40	100
2	Pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan kualitas pelayanan (X1.2)	9	22,5	23	57,5	8	20	0	0	0	0	40	100
3	Job instruction training mampu menjadikan pegawai lebih pastisifan (X1.3)	6	12,5	16	40	10	25	0	0	0	0	40	100
4	Program pendidikan berjangka mampu meningkatkan kreatifitas pegawai (X1.4)	11	27,5	23	57,5	6	15	0	0	0	0	40	100
5	Seminar Meningkatkan mutu pelayanan mampu menciptakan komunikasi yang baik terhadap nasabah (X1.5)	10	25	20	50	9	22,5	1	2,5	0	0	40	100
6	Program pendidikan menciptakan pegawai yang unggul dalam bidang perbankan (X1.6)	11	27,5	16	40	13	32,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data Primer diolah, 2015

## 2. Variabel Hubungan Kerja (X2)

Variabel mengevaluasi tugas ini terdiri dari Empat atribut yaitu pimpinan berusaha untuk mendengarkan saran atau kritikan dari

bawahannya (X2.1), pimpinan tidak menggunakan “manajemen killer” untuk membuat komunikatif dengan pegawainya (X2.2), pimpinan memberikan awad/hadiah terhadap kualitas kinerja pegawai (X2.3), pimpinan mengadakan pertemuan secara teratur dengan pegawai untuk berbagi gagasan baru (X2.4), yang diberikan oleh Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.11**

**Pimpinan berusaha untuk mendengarkan saran dari bawahannya**

**(X2.1)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	7	17,5
3	Setuju	18	45
5	Sangat setuju	15	37,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner ( diolah kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui tanggapan pegawai terhadap seorang pimpinan berusaha untuk mendengarkan saran dari bawahannya adalah dominan setuju sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 45 %. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan berusaha untuk mendengarkan saran dari bawahannya untuk memberikan motivasi kepada pegawainya.

Berdasarkan Tabel 3.12 diketahui tanggapan pegawai terhadap pimpinan tidak menggunakan “Manajemen Killer” untuk membuat komunikatif dengan pegawai adalah dominan setuju sebanyak 17 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan



bahwa sebagian besar responden tidak menginginkan memiliki pemimpin yang menggunakan manajemen killer untuk membuat komunikatif dengan pegawai karena berakibat menjadi beban untuk pegawainya.

**Tabel 3.12**

**Pimpinan tidak menggunakan “manajemen killer” untuk membuat komunikatif dengan Pegawai (X.2.2)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	17	42,5
5	Sangat Setuju	14	35
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

**Tabel 3.13**

**Pimpinan memberikan award/ hadiah terhadap kualitas kinerja pegawai (X2.3)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	5	12,5
4	Setuju	19	47,5
5	Sangat Setuju	16	40
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.13 diketahui tanggapan pegawai terhadap pimpinan pemberian award/hadiah terhadap kuantitas kinerja pegawai adalah dominan setuju sebanyak 19 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendambakan pimpinan yang bisa memperhatikan pegawainya dalam

bekerja sehingga bila pegawai itu memiliki kinerja yang sangat bagus terhadap pekerjaannya akan mendapatkan hadiah dari pimpinan.

**Tabel 3.14**

**Pimpinan mengadakan pertemuan secara teratur dengan pegawai untuk berbagi gagasan baru (X2.4)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	8	20
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	9	22,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.14 diketahui tanggapan pegawai terhadap pimpinan yang mengadakan pertemuan secara teratur dengan pegawai untuk berbagi gagasan baru adalah dominan setuju 23 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden beranggapan bahwa dengan adanya pertemuan dengan pimpinan untuk berbagi gagasan baru bisa memberikan ide kreatif dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

**Tabel 3.15**  
**Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
**Hubungan Kerja**

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	Pimpinan berusaha untuk mendengarkan saran dari bawahannya (X.2.1)	15	37,5	18	45	7	17,5	0	0	0	0	40	100
2	Pimpinan tidak menggunakan manajemen killer untuk membuat komunikasi dengan pegawai (X2.2)	14	35	17	42,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
3	Pimpinan memberikan award/hadiah terhadap kualitas kinerja pegawai (X2.3)	16	40	19	47,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
4	Pimpinan mengadakan pertemuan secara teratur dengan pegawai untuk berbagi gagasan baru (X2.4)	9	22,5	23	57,5	8	20	0	0	0	0	40	100

*Sumber : Data Primer diolah, 2015*

### 3. Variabel Tempat Kerja (X3)

Variabel mengevaluasi tugas ini terdiri dari empat atribut yaitu suasana kerja yang kondusif (X3.1), Kenyaman lingkungan kerja (X3.2), Kejelasan job description di tempat kerja (X3.3), dan pemberian intensif

atau kuantitas kinerja pegawai (X3.4), yang ada di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.16**

**Suasana Kerja Yang Kondusif (X3.1)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	3	7,5
4	Setuju	25	62,5
5	Sangat Setuju	12	30
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.16 diketahui tanggapan pegawai terhadap suasana kerja yang kondusif adalah dominan setuju sebanyak 25 orang responden menyatakan setuju atau sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menginginkan tempat kerja yang kondusif untuk membantu kinerja para pegawai dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah.

**Tabel 3.17**

**Kenyamanan Lingkungan Kerja (X3.2)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	17	42,5
4	Setuju	20	50
5	Sangat Setuju	3	7,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.17 diketahui tanggapan pegawai terhadap kenyamanan lingkungan adalah setuju 20 orang responden atau 50%

menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.18**

**Kejelasan Job description di tempat kerja (X3.3)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	4	10
4	Setuju	26	65
5	Sangat Setuju	10	25
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.18 diketahui tanggapan pegawai terhadap kejelasan job description di tempat kerja adalah setuju dengan 26 orang responden atau 6,5% menunjukkan bahwa kejelasan job description menunjukkan adanya kejelasan pembagian kerja yang diberikan oleh pimpinan.

**Tabel 3.19**

**Pemberian intensif atas kuantitas kinerja pegawai (X3.4)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	7	17,5
4	Setuju	28	70
5	Sangat Setuju	5	10
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.19 diketahui tanggapan pegawai terhadap pemberian intensif atas kuantitas kinerja pegawai adalah setuju 28 orang responden atau 70 %. ini menunjukkan bahwa pemberian intensif atas

kuantitas kinerja pegawai untuk memberi penghargaan atas kinerja yang sudah diberikan terhadap Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.20**

**Jumlah Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Tempat Kerja**

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	Suasana kerja yang kondusif (X3.1)	12	30	25	62,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2	Kenyamanan lingkungan kerja (X3.2)	17	42,5	20	50	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	Kejelasan Job description di tempat kerja (X3.3)	10	25	26	65	4	10	0	0	0	0	40	100
4	Pemberian intensif atas kualitas kinerja pegawai (X3.4)	5	12,5	28	70	7	17,5	0	0	0	0	40	100

*Sumber : Data Primer diolah, 2015*

#### **4. Variabel Pimpinan (X4)**

Variabel mengevaluasi tugas ini terdiri dari tiga atribut yaitu penyelia mengerti kepribadian masing-masing pegawai (X4.1), Penyelia membuka diri untuk mendengarkan problem pribadi pegawai (X4.2), penyelia menyediakan solusi terhadap problem pribadi pegawai (X4.3) yang ada di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

Berdasarkan Tabel 3.21 diketahui tanggapan pegawai terhadap penyelia mengerti kepribadian masing-masing pegawai adalah setuju dengan 23 orang responden atau 57,5% ini menunjukkan bahwa penyelia merupakan penilai terhadap kinerja para pegawai.

**Tabel 3.21****Pimpinan mengerti kepribadian masing-masing pegawai (X4.1)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	12	30
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	5	12,5
	Total Responden	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015

**Tabel 3.22**

**Pimpinan membuka diri untuk mendengarkan problem pribadi  
pegawai (X4.2)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	5
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	22	55
5	Sangat Setuju	7	17,5
	Total Responden	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015

Berdasarkan Tabel 3.22 diketahui tanggapan para pegawai mengenai penyelia membuka diri untuk mendengarkan problem pribadi adalah setuju dengan 22 orang responden atau 55%, Hal ini menunjukkan bahwa penyelia bukan hanya sekedar mengkritik terhadap kinerja pegawai, tapi penyelia juga harus bias menjadi pendengar yang baik disaat pegawai mempunyai problem terhadap pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 3.23 diketahui tanggapan dari para pegawai mengenai penyelia menyediakan waktu untuk memberikan solusi terhadap

problem pribadi pegawai adalah setuju dengan 22 orang responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa penyelia mampu memberikan solusi atas problem yang sedang dihadapi pegawai.

**Tabel 3.23**

**Pimpinan menyediakan solusi terhadap problem pribadi pegawai  
(X4.3)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	11	27,5
4	Setuju	22	55
5	Sangat Setuju	7	17,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

**Tabel 3.24**

**Jumlah Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Pimpinan**

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		Jlh	(%)	jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	Penyelia mengerti kepribadian masing-masing pegawai (X4.1)	5	12,5	23	57,5	12	30		0	0	0	40	100
2	Penyelia membuka diri untuk mendengarkan problem pribadi pegawai (X4.2)	7	17,5	22	55	9	22,5	2	5	0	0	40	100
3	Penyelia menyediakan solusi terhadap problem pribadi pegawai (X4.3)	7	17,5	22	55	11	27,5	0	0	0	0	40	100

*Sumber : Data Primer diolah, 2015*



## 5. Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel mengevaluasi tugas ini terdiri dari tiga atribut yaitu perbankan merancang semua kegiatan pegawai menurut tim-tim kerja yang dibentuk (X5.1), Perbankan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai dengan standar yang berlaku di perbankan syariah (X5.2), Perbankan mendorong pegawai untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan (X5.3), di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.25**

**Perbankan merancang semua kegiatan pegawai menurut tim-tim kerja yang di bentuk (X5.1)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	7	17,5
4	Setuju	18	45
5	Sangat Setuju	15	37,5
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.25 diketahui tanggapan para pegawai mengenai pihak perbankan merancang semua kegiatan pegawai menurut tim-tim kerja yang dibentuk adalah setuju dengan 18 orang responden atau 45 %, Hal ini menunjukkan bahwa tim-tim kerja yang telah dibentuk mampu memberikan ide ataupun meringankan kerja para pegawai.

Tabel 3.26 diketahui tanggapan para pegawai mengenai perbankan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai standar yang berlaku adalah setuju dengan 20 orang responden atau 50%, Hal ini menunjukkan adanya

standar-standar yang berlaku di dalam Bank Kalsel Syariah Banjarmasin untuk memberikan tingkat kedisiplinan.

**Tabel 3.26**

**Perbankan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai standar yang berlaku (X5.2)**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	2,5
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	20	50
5	Sangat Setuju	10	25
	Total Responden	40	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

**Tabel 3.27**

**Perbankan mendorong pegawai untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan (X5.3)**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	17	42,5
5	Sangat Setuju	14	35
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.27 diketahui tanggapan para pegawai terhadap perbankan yang mendorong pegawai untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan adalah setuju dengan 17 orang responden atau 42,5%, Hal ini mendorong pegawai untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja bisa terlihat.

Dari penjelasan di atas, berikut ini merupakan tabel rekapitulasi variabel kedisiplinan kerja:

**Tabel 3.28**  
**Jumlah Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
**Kedisiplinan Kerja**

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Total	
		jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	jlh	(%)	jlh	(%)	jlh	(%)
1	Perbankan merancang semua kegiatan pegawai menurut tim-tim kerja yang di bentuk (X5.1)	15	37,5	18	45	7	17,5	0	0	0	0	40	100
2	Perbankan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai standar yang berlaku (X5.2)	10	25	20	50	9	22,5	1	2,5	0	0	40	100
3	Perbankan mendorong pegawai untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan (X5.3)	14	35	17	42,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data Primer diolah, 2015

## 6. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja terdiri dari lima atribut yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, ketelitian terhadap pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tiba ditempat kerja tepat waktu dan kemauan untuk bekerja sama dengan pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

Berdasarkan Tabel 3.29 diketahui bahwa tanggapan pimpinan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai standar hasil pekerjaan yang telah

ditetapkan, yaitu dominan setuju sebanyak 14 orang dinyatakan setuju atau sebesar 35%, Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang diberikan agar bisa menilai kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan.

**Tabel 3.29**

**Tanggapan Pimpinan Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Standar Hasil Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	13	32,5
4	Setuju	14	35
5	Sangat Setuju	11	27,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

**Tabel 3.30**

**Tanggapan Pimpinan Terhadap Ketelitian Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	7	17,5
4	Setuju	18	45
5	Sangat Setuju	15	37,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.30 diketahui bahwa tanggapan pimpinan terhadap ketelitian pekerjaan, yaitu dominan setuju sebanyak 18 orang dinyatakan setuju atau sebesar 45%, Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian terhadap pekerjaan sangat diperhatikan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 3.31**

**Tanggapan Pimpinan Terhadap Ketepatan dalam Menyelesaikan  
Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	5
3	Netral	9	22,5
4	Setuju	22	55
5	Sangat Setuju	7	17,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.31 diketahui bahwa tanggapan pimpinan terhadap atribut ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu dominan setuju sebanyak 22 orang dinyatakan setuju atau sebesar 55%, Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai sudah baik dan telah memenuhi standar dari Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.32**

**Tanggapan Pimpinan Terhadap Tiba di Tempat Kerja Tepat  
Waktu**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	8	20
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	9	22,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.32 diketahui bahwa tanggapan pimpinan terhadap atribut tiba ditempat kerja tepat waktu, yaitu dominan setuju

sebanyak 23orang dinyatakan setuju atau 57,5%, Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap kepatuhan pegawai pada kehadiran ke tempat kerja tepat waktu sudah baik, walaupun masih ada beberapa pegawai datang tidak tepat pada waktunya.

**Tabel 3.33**

**Tanggapan Pimpinan Terhadap Atribut Kemauan Untuk Bekerja Sama Antar Pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin**

No	Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Netral	7	17,5
4	Setuju	28	70
5	Sangat Setuju	5	12,5
	Total Responden	40 orang	100

*Sumber : Hasil Kuesioner (diolah Kembali), 2015*

Berdasarkan Tabel 3.33 diketahui bahwa tanggapan pimpinan terhadap atribut kemauan untuk bekerja sama antar pegawai, yaitu dominan setuju sebanyak 28 orang dinyatakan setuju atau sebesar 70%, Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai agar bisa bekerja dalam tim untuk memberikan ide atau sara mengenai pekerjaan.

Tabel 3.34

## Jumlah Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	Tanggapan pimpinan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan (Y1.1)												
		11	27,5	16	40	13	32,5	0	0	0	0	40	100
2	Tanggapan pimpinan terhadap ketelitian pekerjaan (Y1.2)	15	37,5	18	45	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3	Tanggapan pimpinan terhadap ketetapan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.3)	7	17,5	22	55	9	22,5	2	5	0	0	40	100
4	Tanggapan pimpinan terhadap tiba di tempat kerja tepat waktu (Y1.4)	9	22,5	23	57,5	8	20	0	0	0	0	40	100
5	Tanggapan pimpinan terhadap atribut kemauan untuk bekerja sama antar pegawai bank kalsel syariah banjarmasin (Y1.5)	5	12,5	28	70	7	17,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data Primer diolah, 2015

#### D. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrument kuesioner dalam penelitian ini menggunakan responden berjumlah 40 orang dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 16, Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap kualitas item-itemnya. Dasar

kerjanya dengan komputasi korelasi antara setiap item dengan skor total tes sebagai kriteria validitasnya. Untuk mengetahui korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja maka data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment (r Person)*.

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretase terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r = 0,312$ . Jadi korelasi antara butir dengan skor kurang dari 0,312, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, ( Bandung: Cetakan Pertama CV. Alfabert, 2004), h. 124



**Tabel 3.35**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ N=40	Keterangan
	X1.1	0,385	0,312	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.2	0,608	0,312	Valid
	X1.3	0,526	0,312	Valid
	X1.4	0,642	0,312	Valid
	X1.5	0,665	0,312	Valid
	X1.6	0,656	0,312	Valid
	Hubungan kerja (X2)	X2.1	0,799	0,312
X2.2		0,815	0,312	Valid
X2.3		0,734	0,312	Valid
X2.4		0,608	0,312	Valid
Tempat Kerja (X3)	X3.1	0,473	0,312	Valid
	X3.2	0,668	0,312	Valid
	X3.3	0,709	0,312	Valid
	X3.4	0,643	0,312	Valid
Penyelia (X4)	X4.1	0,480	0,312	Valid
	X4.2	0,659	0,312	Valid
	X4.3	0,592	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X5)	X5.1	0,799	0,312	Valid
	X5.2	0,665	0,312	Valid
	X5.3	0,815	0,312	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,656	0,312	Valid
	Y1.2	0,799	0,312	Valid
	Y1.3	0,659	0,312	Valid
	Y1.4	0,608	0,312	Valid
	Y1.5	0,643	0,312	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2015

### 1. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Alpha*

*Crobach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha minimal sebesar 0,60.<sup>2</sup>

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian menunjukkan bahwa nilai seluruh instrument berdasarkan diatas di peroleh Alpha Cronbach's sebesar 0.944 lebih besar 0,60, yang berarti bahwa instrument yang digunakan sudah reliabel. Hasil uji realibilitas instrumen penelitian dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

---

<sup>2</sup>Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h.195

**Tabel 3.36**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Item	Nilai Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.1	0,944	Reliabel
	X1.2	0,941	Reliabel
	X1.3	0,943	Reliabel
	X1.4	0,940	Reliabel
	X1.5	0,940	Reliabel
	X1.6	0,940	Reliabel
Hubungan kerja (X2)	X2.1	0,938	Reliabel
	X2.2	0,938	Reliabel
	X2.3	0,939	Reliabel
	X2.4	0,941	Reliabel
Tempat Kerja (X3)	X3.1	0,942	Reliabel
	X3.2	0,940	Reliabel
	X3.3	0,940	Reliabel
	X3.4	0,940	Reliabel
Penyelia (X4)	X4.1	0,942	Reliabel
	X4.2	0,940	Reliabel
	X4.3	0,941	Reliabel
Disiplin Kerja (X5)	X5.1	0,938	Reliabel
	X5.2	0,940	Reliabel
	X5.3	0,938	Reliabel
Kinerja (Y)	Y1.1	0,940	Reliabel
	Y1.2	0,938	Reliabel
	Y1.3	0,940	Reliabel
	Y1.4	0,941	Reliabel
	Y1.5	0,940	Reliabel

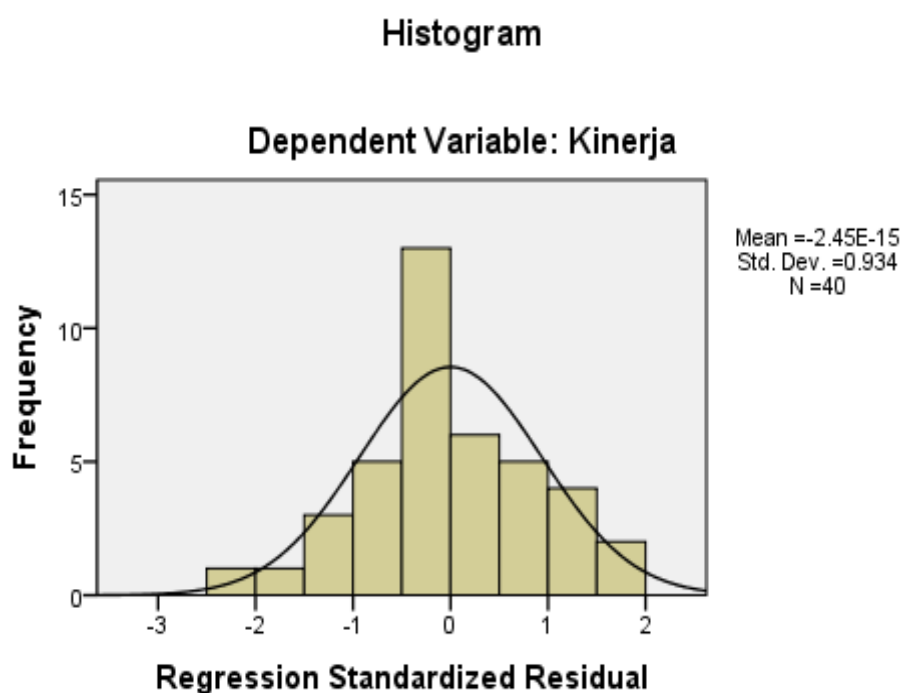
*Sumber : Data Primer diolah, 2015*

## E. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

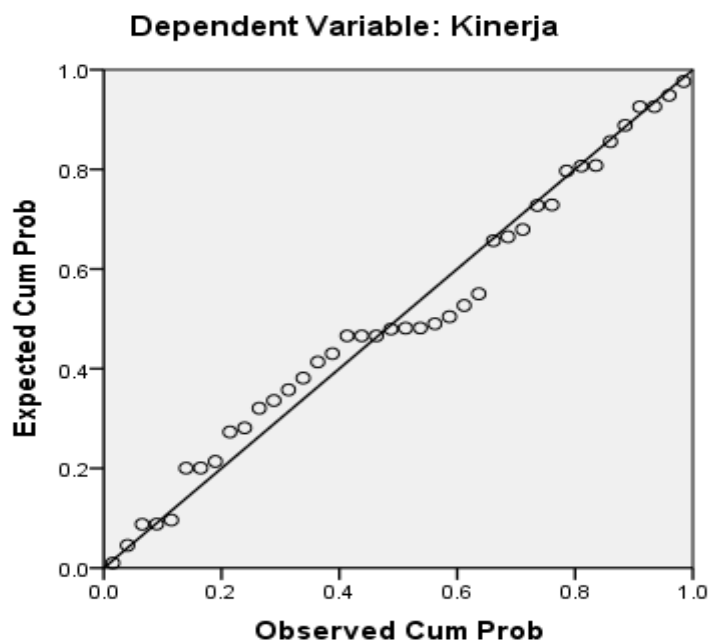
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan yang digunakan adalah.

Dasar pengambilan keputusan :



Dari tampilan *output* Histogram di atas menunjukkan pola distribusi mendekati normal, hal ini dikarenakan pola distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau kekanan.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Berdasarkan grafik (lihat Lampiran) normalitas menggambarkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi layak dipakai.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas ganda (korelasi yang tinggi) antara variabel bebas yang digunakan

dalam model.<sup>3</sup> Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat variabel Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance adalah lebih dari 0,1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.37**

**Tabel Multikolinearitas**

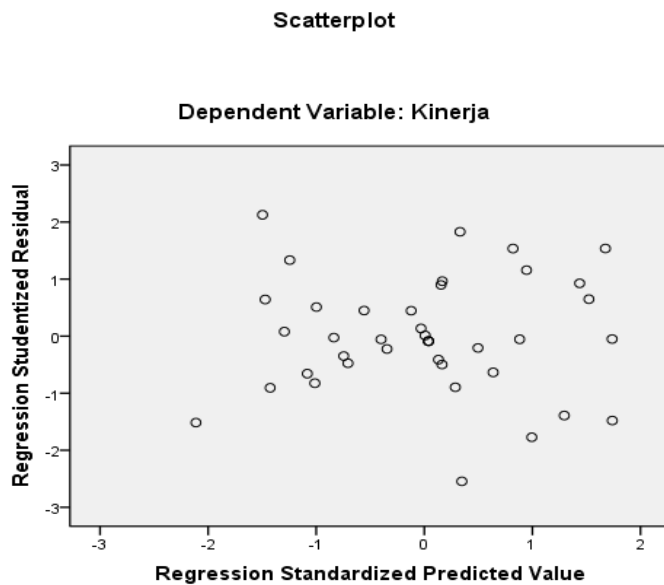
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,364	2,746	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Hub. Kerja (X2)	0,119	8,389	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Tempat Kerja (X3)	0,437	2,288	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Penyelia (X4)	0,477	2,097	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X5)	0,133	7,513	Tidak Terjadi Multikolinearitas

*Sumber : Data Primer Diolah, 2015*

### c. Uji Heterokedasititas

Uji heterokedasititas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari sesuatu pengamatan lainnya. Apabila variannya berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heterokedasititas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedasititas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot. Berdasarkan grafik (lihat Lampiran). Menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi model heterokedasititas pada model regresi.

<sup>3</sup> Gurajati, Damodar, *Ekometrika Dasar*, (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 166



### E. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dengan menggunakan program SPSS, adalah untuk menghitung dan mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada awal input data ke dalam program SPSS tersebut, yang kemudian diproses secara analisis regresi linier berganda, akan didapatkan model summary sebagai berikut:

**Tabel 3.38**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.901	.76761

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Penyelia, TempatKerja, PendidikanandPelatihan, HubunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan model summary di atas menunjukkan informasi model analisis yang masing-masing bermakna sebagai berikut :

- a. Besarnya hubungan dari variabel indeviden dengan variabel dependen ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,956 atau sebesar 95,6% nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat besarnya nilai R adalah  $> 0.956$
- b. Variasi dari variabel indeviden (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel deveden ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,914 atau sebesar 91,4% atau dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia, dan disiplin kerja, dimana hal tersebut berarti variasi variabel indeviden yang tidak termasuk dalam penelitian ini adalah sebesar 8,6%.
- c. Besarnya tingkat pergerakan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel indeviden (X) ditunjukan dengan nilai Adjusment R Square sebesar 0,901 atau sebesar 90,1%.
- d. *Nilai Standar Error of Estimate* sebesar 0,76761 menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan, hal ini dilihat berdasarkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari standar deviasi.

## **F. Uji Hipotesis**

### **1. Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kinerja secara bersama-sama.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:



$H_0$  : Tidak terdapat faktor budaya organisasi (X) yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, pemimpin dan kedisiplinan kerja, terhadap kinerja (Y) pegawai Bank Kalsel Syariah.

$H_a$ : Terdapat faktor budaya organisasi (X) yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, pemimpin dan kedisiplinan kerja, terhadap kinerja (Y) pegawai Bank Kalsel Syariah.

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

*degree of freedom* (df) = (k-1)(n-k)

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $Sig. > \alpha$

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. \leq \alpha$

Dari hasil uji F dengan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel ANOVA.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung}$  melebihi atau lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ . Dengan mengarah pada df, di mana:

df 1 : k-1

df 2 : n-k

$\alpha$  : 5%

n : Jumlah total sampel

k : Jumlah semua variabel

**Tabel 3.39****Tabel Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.941	5	42.588	72.278	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.034	34	.589		
	Total	232.975	39			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Penyelia, TempatKerja, PendidikandanPelatihan, HubunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Daritabel 3.39 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,278 sementara  $F_{tabel}$  2,49. Sementaranilai sig yang diperoleh adalah sebesar 0,00 dan nilai  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$ , sebaliknya nilai sig yang diperoleh lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha$  yang telah ditentukan dan menjelaskan bahwa hipotesis ( $H_a$ ) yang diajukan diterima. Ini berarti terdapat pengaruh kebijakan manajemen secara simultan terdapat kinerja pegawai di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

**Tabel 3.40****Tabel Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.706	1.198		-.589	.560
	X1	.270	.068	.330	3.961	.000
	X2	.412	.153	.393	2.697	.011
	X3	.103	.098	.080	1.057	.298
	X4	.558	.108	.376	5.160	.000
	X5	-.055	.176	-.043	-.312	.757

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel pendidikan dan pelatihan dibentuk oleh adanya pemberian sarana pendidikan formal dan informal serta memberikan sarana pelatihan untuk peningkatan kinerja pegawainya. Dari Tabel dilihat bahwa t hitung ( $3,961$ ) > t tabel ( $2,03224$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sehingga bila faktor ini ditingkatkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

- b. Pengaruh variabel hubungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)
- variabel hubungan kerja dibentuk oleh hubungan yang komunikatif antara pegawai dan pimpinan, sehingga seorang pimpinan Bank Kalsel

Syariah mendengarkan saran dari bawahannya. Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung (2,697) >  $t$  tabel (2,03224). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sehingga bila faktor ini ditingkatkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- c. Pengaruh variabel tempat kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
Variabel tempat kerja dibentuk oleh suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung (1,057) <  $t$  tabel (2,03224). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sehingga bila faktor ini ditingkatkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- d. Pengaruh variabel penyelia ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) variabel penyelia dibentuk oleh sub variabel penyelia mengerti masing-masing pegawai, membuka diri untuk mendengarkankan problem pribadi pegawai, serta membantu memberi saran mengenai problem yang dihadapi oleh pegawai. Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung (5,160) >  $t$  tabel (2,03224). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sehingga bila faktor ini ditingkatkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- e. Pengaruh variabel kedisiplinan kerja ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
Variabel kedisiplinan kerja dibentuk oleh sub variabel kedisiplinan kerja

dalam merancang semua kegiatan pegawai menurut tim-tim kerja yang dibentuk, mendorong pegawai untuk selalu bertindak sesuai dengan standar yang berlaku di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin. Dari tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung  $(-0,312) < t$  tabel  $(2,03224)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sehingga bila faktor ini ditingkatkan, maka hal itu tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **G. Implikasi Penelitian**

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hasil hipotesis yang diajukan bisa diterima yaitu budaya organisasi yang terdiri dari pendidikan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja. Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian itu juga dapat diimplikasikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

#### **a. Implikasi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Dapat dikatakan bahwa secara umum responden sudah merasa baik dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak Bank. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki kemampuan untuk berkembang dalam bidang perbankan.

b. Implikasi Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebagian besar responden sudah merasa mendapat dorongan yang besar dari seorang pimpinan dan bawahan sehingga terjalin rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Namun harus ditingkatkan lagi masukan/saran dari pimpinan kepada bawahan untuk menunjang kinerja pegawai.

c. Implikasi Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebagian besar responden setuju dengan adanya suasana dimana pegawai akan merasa bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memberikan motivasi kerja sehingga mendorong produktifitas dan kreatifitas pegawai.

d. Implikasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai

Sebagian besar responden merasa nyaman dengan adanya penyelia sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik antara penyelia dan pegawai. Dengan adanya penyelia diharapkan akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.

e. Implikasi Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebagian responden setuju dengan penerapan kedisiplinan kerja sehingga mendorong pegawai untuk bertindak sesuai standar yang berlaku sehingga mampu memenuhi standar yang telah diterapkan oleh perbankan.