# BAB IV HASIL PENELITIAN

## A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

### 1. Sejarah berdirinya PT Bank 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 Wilayah di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Wilayah dan 31 Wilayah Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Wilayah 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.

## 2. Visi Dan Misi BNI Syariah

Visi BNI Syariah

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

#### Misi BNI Syariah

- Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 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

#### 3. Nilai-Nilai Perusahaan

#### Amanah

- 1) Jujur dan menepati janji
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Bersemangat untuk menghasilkan kerya terbaik
- 4) Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah
- 5) Melayani melebihi harapan

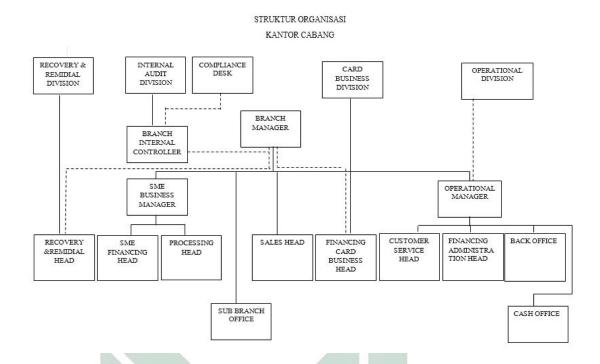
#### Jamaah

- 1) Peduli dan bera<mark>ni, memberi m</mark>aupun menerima umpan balik yang konstruktif
- 2) Membangun sinergi yang profesional
- 3) Membagi pengetahuan yang bermanfaat
- 4) Memahami keterkaitan proses kerja
- 5) Memperkuat kepemimpinan yang efektif

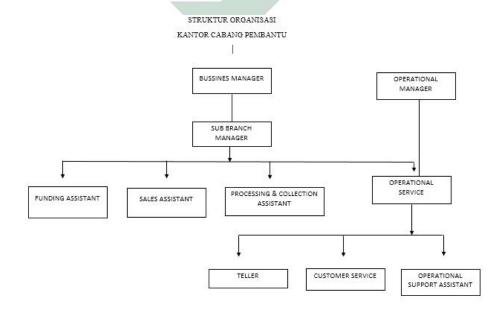
#### 4. Lokasi Perusahaan

Penelitian ini meneliti empat kantor BNI Syariah yang terdiri atas BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya yang beralat di Jalan Darmo Boulevard No. 8A-8B, BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Diponegoro yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 38 Surabaya, BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Rajawali yang beralamat di Jalan Rajawali No. 16 Surabaya. Kantor-kantor ini tersebar di kota Surabaya.

## 5. Struktur organisaasi dan deskripsi tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI Syariah Kantor Cabang



# Gambar 4.2 Stuktur Organisasi BNI Kantor Cabang Pembantu

Adapun deskripsi atau pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- a) Financing Card Business Head
- Penyusunan recana, strategi dan laporan penjualan kartu pembiayaan untuk wilayah pemasaran yang menjadi tanggung jawabnya
- Pemasaran produk kartu permbiayaa
- Proses verifikasi awal permohonan kartu pembiayaan
- Aktivitas supervise aktivitas *collection* kartu pembiayaan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya
- Pengelolaan kepegawaian dan proses rekrutmen tenaga pemasar kartu pembiayaan yang berstatus outsourcing
- Koordinasi terkait permasalahan pemasaran, operasional dan collection kartu pembiayaan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya
- b) Teller
  - Proses permintaan transaksi keuangan dan non-keuangan terkait rekening dana yang dilakukan melalui Cabang
  - Pengelolaan kebutuhan kas harian sesuai dengan ketentuan pagu kas
  - Pelaksanaan prinsip APU & PPT
- c) Costumer Service

- Pemasaran dana consumer kepada nasabah walk mdan cross/ up selling kepada nasabah dana existing
- Proses pembukaan dan penutupan rekening, giro/tabungan/deposito
- Pelaksanaan prinsip APU & PPT
- d) Financing Administration Head
  - Proses BI Checking seluruh segmen pembiayaan Cabang
  - Penyusunan akad pembiayaan
  - Proses peningkatan pembiayaan
  - Penyusunan Surat Keputusan Pembiayaan
  - Proses administrasi pembiayaan
  - Pemantauan dokumen to be obtained
  - Proses penyimpanan dokumen pembiayaan dan dokumen jaminan pembiayaan
  - Pengelolaan laporan kepada regulator terkait data debitur
  - Maintain hubungan dengan notaris
- e) Operational Assistant
  - Pembukuan transaksi cabang
  - Proses transaksi kliring
  - Pengelolaan daftar hitam nasabah
  - Penyelesaian daftar pos terbuka
  - Proses pembukuan garansi bank , L/C dan SKBDN
  - Proses permohonan gadai/ kepemilikan emas

- Input dan pemantauan rekening pembiayaan, termasuk perubahan data rekening dan jaminan
- Proses transaksi pencairan pembiayaan pendebetan angsuran dan pelunasan

## f) Administration Assistant

- Pengelolaan laporan keuangan dan kebenaran pembukuan transaksitransaksi cabang
- Pengelolaan administrasi dan data kepegawaian cabang
- Pengelolaan urusan pengadaan cabang dan urusan umum lainnya
- Pengelolaan kepegawaian penunjang (satuan pengamanan, supir, pelayanan, jaga malam,dll) cabang.
- Usulan penambahan/perubahan/update user CS,SCO,HRIS, dan sistem lainnya.

# g) Recovery and Remedial Officer

- Aktivitas *collection* kepada nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3,4,5 dan hapus buku
- Proses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan dengan kategori 3,
   4, 5.
- Proses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah dengan kategori kolektibilitas 3, 4, 5, dan hapus buku.
- Proses usulan hapus buku nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3,4,5.

#### h) Recovery and Remedial Assistant

- Aktivitas collection kepada nasabah pembiayaan dengan kategori
   3,4,5 dan hapus buku
- Proses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3,4,5
- Proses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah dengan kategori kolektibilitas 3,4,5 dan hapus buku
- Proses usulan hapus buku nasabah pembiayaan dengan kategori kolektibilitas 3,4,5
- i) SME Financing Head
  - Pemasaran produk pembiayaan produktif
- Proses permohonan pembiayaan produktif
- Penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan produktif
- Aktivitas collection dan proses usulan penyelamatan pembiayaan produktif dengan kategori kolektibilitas 1 dan 2
- Proses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan produktif kepada
   Recovery dan Remidial Head sesuai ketentuan berlaku
- *j)* Sales Officer
  - Monitoring pemasaran produk pembiayaan consumer
- Pembinaan hubungan pemantauan perkembangan dan aktivitas
   cross/up selling kepada nasabah existing khususnya nasabah institusi
   dan kerjasama lembaga

 Pengelolaan aktivitas pemasaran yang dilakukan petugas sales assistant dan direct sales.

# k) Funding Officer

- Pemasaran produk dana/jasa kepada nasabah institusi dan perorangan sesuai limit dan ketentuan
- Pembinaan hubungan, pemantauan perkembangan dan aktivitas
   cross/up selling kepada nasabah existing khususnya nasabah isntitusi
   dan kerjasama lembaga

#### l) Sales Assistant

- Pemasaran produk pembiayaan consumer
- Proses verifikasi awal permohonan pembiayaan consumer
- Proses permohonan pembiayaan talangan haji

## m) Funding Assistant

- Pemasaran produk dana kepada nasabah perorangan sesuai limit dan kewenangan
- Pembinaaan hubungan, pemantauan perkembangan dan aktivitas
   cross/up selling kepada nasabah existing khususnya nasabah institusi
   dan kerjasama lembaga

#### n) Consumer Processing Assistant

 Proses verifikasi data dan kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan consumer

- Aktivitas penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan consumer dan SME, jika cabang belum mengikuti aktivitas Sentra transaksi
- Proses pengajuan taksasi yang melibatkan pihak ketiga
- Proses permohonan pembiayaan consumer melalui aplikasi proses pembiayaan dan pengelolaan validitas datanya
- Pengajuan keputusan atas pembiayaan consumer yang telah diproses
- Pemeriksaan data sistem informasi debitur untuk pembiayan produktif dan konsumer
- o) Collection Assistant
  - Aktivitas collection dan memproses usulan penyelamatan pembiayaan consumer dengan kategori kolektibilitas 1 dan 2, termasuk atas nasabah non-skoring agunan likuid
  - Proses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan consumer kepada
     Recovery & Remidial Head sesuai ketentuan berlaku
  - Usulan R3 pembiayaan consumer kolektibilitas 1 dan 2
    - 6. Jam kerja perusahaan

Jam kerja yang berlaku di bank BNI Syariah sebagai berikut:

Senin-Kamis : 8.00 - 17.00

Istrahat : 12.00 - 13.00

Jumat : 07.30 - 17.00

Istirahat : 11.30 - 13.30 (tutup sementara)

Sabtu- Minggu : Libur

## B. Deskripsi umum subjek penelitian

## a. Karakteristik responden berdasarkan tempat penelitian

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah responden berdasarkan tempat penelitian atau lokasi kantor bank BNI Syariah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Tempat Penelitian

Tempat Penelitian	Jumlah	Prosentase (%)
Kantor Cabang Surabaya	28 orang	63.6
Kantor Cabang Pembantu Diponegoro	6 orang	13.6
Kantor Cabang Pembantu Rajawali	10 orang	22.7
Jumlah	44 orang	100

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20 2016

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai (responden) BNI Syariah Wilayah Surabaya berjumlah 28 orang (63.6%), pegawai Wilayah Pembantu Diponegoro sebanyak 6 orang (13.6%) dan BNI Wilayah Pembantu Rajawali sebanyak 10 orang (22.7%). Jumlah 44 responden sudah melebihi 75% dari jumlah seluruh responden yaitu 52 responden. Maka penelitian ini dinyatakan layak.

## b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan frekuensi jenis kelamin responden atau pegawai bank BNI Syariah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pegawai Laki-laki	22 orang	50
Pegawai Perempuan	22 orang	50

Jumlah	44 orang	100
~	~~ ~~ ~	

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20 2016

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin pegawai (responden) antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan hanya berbeda sedikit yaitu untuk pegawai perempuan berjumlah 27 orang (60%) sedangkan pegawai laki-laki berjumlah 18 orang (60%).

## c. Karakteristik pegawai berdasarkan usia

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan usia responden atau pegawai bank BNI Syariah sebagai berikut.

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Ju <mark>ml</mark> ah 💮	Prosentase (%)
22-25	8 orang	18.2
26-29	15 orang	34.1
30-33	12 orang	27.3
34-37	6 orang	13.6
38 - 43	2 orang	4.5
>44	1 orang	2.3
Jumlah	44 orang	100

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20 2016

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan usia 26 – 29 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu 15 orang (34.1%), sedangkan usia >44 tahun memiliki jumlah paling sedikit yaitu 1 orang (2.3%).

- d. Kualitas pegawai bank BNI Syariah
- a) Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kera berdasarkan jenjang pendidikan responden atau pegawai bank BNI Syariah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
Pasca Sarjana	1 orang	2.3
Sarjana	41 orang	93.2
Diploma	2 orang	4.4
Jumlah	44 orang	100

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20 2016

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan jenjang pendidikan pegawai (responden) dengan frekuensi teratas adalah sarjana sebanyak 41 orang (93.2%). Sedangkan jenjang pendidikan dengan frekuensi terendah adalah pasca sarjana sebanyak 1 orang (2.3%)

#### C. Analisis Data

#### 1. Gambaran Distribusi Frekuensi Item

Berikut ini dapat dijabarkan hasil frekuensi dan prosentase masing-masing item atau butir pertanyaan dalam kuesioner pada tiap-tiap variable.

#### a. Variabel bebas integritas moral $(X_1)$

Dari tabel 4.5 distribusi item variable integritas moral  $(X_1)$  dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan integritas moral, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju.

Mengacu pada salah satu item yaitu mengutamankan kejujuran terlebih dalam menjaga interaksi dengan mitra kerja bahwa dari 44 responden sebanyak responden (63,6%) menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden mengatakan bahwa integritas moral dimiliki oleh pegawai bank BNI syariah.

### b. Variabel bebas kemampuan menjalin relasi (X<sub>2</sub>)

Dari tabel 4.6 tersebut distribusi item variable kemampuan menjalin relasi (X<sub>2</sub>) dapat disimpulkan bahwa dari 11 item pernyataan kemampuan menjalin relasi, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada salah satu item yaitu mampu menjalin hubungan secara akrab dan hangat dengan orang lain bahwa dari 44 responden sebanyak 50 responden (83.3%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (16.7%) menjawab sangat setuju. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden mengatakan bahwa kemampuan menjalin relasi dimiliki oleh pegawai bank BNI syariah.

#### c. Variabel bebas kompetensi sistem informasi (X<sub>3</sub>)

Dari tabel 4.7 tersebut distribusi item variable kompetensi sistem informasi (X<sub>3</sub>) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan kompetensi sistem informasi, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada salah satu item yaitu terbiasa menggukan komputer dalam pekerjaan bahwa dari 44 responden sebanyak 39 responden (65%) menjawab setuju, sebanyak

11 responden (18.3%) menjawab sangat setuju, sebanyak masing-masing 5 responden (8.3%) menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden atau pegawai bank BNI Syariah memiliki kompetensi sistem infromasi.

## d. Variabel terikat kinerja pegawai (Y)

Dari tabel 4.10 tersebut distribusi item variable kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 14 item pernyataan kinerja pegawai, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada salah satu item yaitu menjalankan pekerjaan dengan benar sesuai dengan aturan agama jujur dan dapat dipercaya dalam pekerjaan bahwa dari 44 responden sebanyak 33 responden (55%) menjawab setuju, sebanyak 26 responden (43.3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 1 responden (1.7%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden atau pegawai bank BNI Syariah memiliki kinerja yang baik.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

- Nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid
- Nilai r hitung < nilai r tabel maka dinyatakan tidak valid

 Nilai r tabel dengan N= 44; pada signifikasi 5% maka diketahui r tabel adalah 0.2907. Sehingga apabila r hitung > 0.25 maka dinyatakan valid.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Integritas Moral (X<sub>1</sub>)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Butil Fertallyaan	Killtulig	K tabel	Keterangan
	7 /2		
1	0.544	0.2907	VALID
2	0.437	0.2907	VALID
3	0.485	0.2907	VALID
4	0.606	0.2907	VALID
5	0.782	0.2907	VALID
6	0. <mark>700</mark>	0.2907	VALID
7	0.735	0.2907	VALID
8	0.632	0.2907	VALID
9	<b>0.</b> 709	0.2907	VALID
10	0.714	0.2907	VALID

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumah 10 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kemampuan Menjalin Relasi (X<sub>2</sub>)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.518	0.2907	VALID
2	0.577	0.2907	VALID
3	0.526	0.2907	VALID
4	0.610	0.2907	VALID
5	0.794	0.2907	VALID
6	0.727	0.2907	VALID
7	0.581	0.2907	VALID
8	0.811	0.2907	VALID
9	0.509	0.2907	VALID
10	0.554	0.2907	VALID
11	0.592	0.2907	VALID

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumah 11 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompetensi Sistem Informasi (X<sub>3</sub>)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.709	0.2907	VALID
2	0.752	0.2907	VALID
3	0.787	0.2907	VALID
4	0.882	0.2907	VALID
5	0.879	0.2907	VALID
6	0.7 <mark>56</mark>	0.2907	VALID
7	0.722	0.2907	VALID
8	0.444	0.2907	VALID

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumah 8 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.542	0.2907	VALID
2	0.521	0.2907	VALID
3	0.632	0.2907	VALID
4	0.637	0.2907	VALID
5	0.558	0.2907	VALID
6	0.499	0.2907	VALID
7	0.839	0.2907	VALID
8	0.719	0.2907	VALID
9	0.660	0.2907	VALID
10	0.608	0.2907	VALID
11	0.670	0.2907	VALID
12	0.753	0.2907	VALID
13	0.730	0.2907	VALID

14 0.628 0.2907 VALID
-----------------------

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumah 14 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

# b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah *reliable*. Sebaliknya, nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur variabel tidak *reliable*. Berikut disajikan nilai *cronbach alpha* untuk keempat variabel penelitian.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	Integritas Moral	0.757	Reliabel
2	Kemampuan Menjalin Relasi	0.852	Reliabel
3	Kompetensi Sistem Informasi	0.797	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.723	Reliabel

Dari tabel 4.13 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner untuk mengukur keempat variabel penelitian adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam penlitian ini.

#### 3. Analisis Kuantitatif

## a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diketahui menggunakan kolmogrov smirnov test dengan ketentuan bahwa data berdistribusi normal jika nilai probabilitas > 0,05 sedangkan jika nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14 Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
	Mean	0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.59662679
Most Entrope	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.068
Differences	Negative	071
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ (Kolmogorov-Smirnov Z) sebesar 0.469 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.980 . Karena nilai Sig. > 0.05 yaitu 0,980 maka data berdistribusi normal, sehingga asumsi normal terpenuhi.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan grafik normal P-Plot tersebut juga menunjukkan bahwa residual garis linear yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

## b. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor ) < 10.00 sedangkan jika nilai Tolerance 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) 10.00 maka terjadi multikolinearitas. Berikut dapat disajikan dalam tabel multikolinearitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Mod	lel	Collinea	Collinearity		
		Statisti	Statistics		
		Tolerance	VIF		
1	(Constant)				

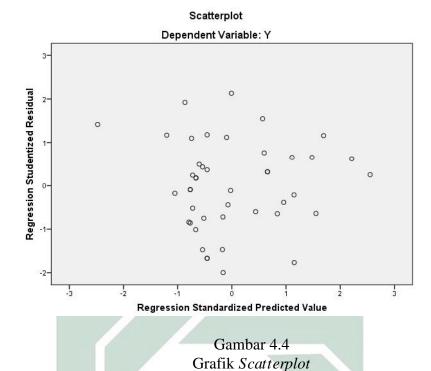
Integritas Moral (X1)	.708	1.413
Kemampuan Menjalin Relasi (X2)	.557	1.796
Kompetensi Sistem Informasi (X3)	.754	1.326

### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nolai Tolerance semua variabel bebas yaitu integritas moral, kemampuan menjalin relasi, dan kompetensi sistem informasi sebesar 0.708; 0.557; dan 0.754 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.413; 1.796; dan 1.326. Sehingga karena nilai Tolerance semua variabel bebas > 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel bebas < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot pada output SPSS. Jika ada pola tertentu grafik scatterplot SPSS seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka mengindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dapat disajikan dalam grafik hasil uji heteroskedastisitas.



Berdasarkan *output scatterplot* diatas terlihat bahwa titik titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang tertentu yang jelas. Sehingga, dapat dikatakan

## d. Hasil Uji Auto Korelasi

bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji autokolerasi dapat diketahui dengan melihat tabel Durbin Watson. Metode pengujian dengan Durbin Watosn memiliki ketentuan yaitu jika nilai Durbin Watson lebih kecil dari dL dan lebih ebsar dari (4-dL) maka terdapat auto korelasi. Selanjutnya jika nilai Durbin Watson terletak antara dU dan (4-dU) maka tidak ada korelasi. Sedangkan jika nilai Durbin Watson terletak diantara nilai dU dan dL maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Berikut dapat disajikan dalam tabel Durbin Watson.

Tabel 4.16 Durbin Watson

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.728ª	.529	.494	2.69224	1.721

a. Predictors: (Constant), Integritas Moral, Kemampuan Menjalin Relasi,

Kompetensi Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika responden berjumlah 44 orang dan variabel independen berjumlah 3 maka diketahui nilai dU adalah 1.6647. Maka dapat diambil kesimpulan tidak ada aoutokorelasi dikarenakan nilai dU < dw < 4-dU ( 1.6647 < 1.721 < 2.3353).

## e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Pada analisis ini terdapat koefisien berganda dan koefisien determinasi. Koefisien berganda atau nilai R menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0-1, nilai R yang semakin mendekati 1 menyatakan hubungan yang semakin kuat, sebaliknya nilai R yang semakin mendekati 0 menyatakan hubungan yang semakin lemah. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R²) yang berfungsi untuk menentukan apakah variasi dari variabel bebas yang ada dalam

persamaan estimasi telah dapat menjelaskan variasi dari variabel terikatnya dengan baik. Dalam hal ini, digunakan Adjusted R<sup>2</sup> (R Square) yang merupakan nilai R<sup>2</sup> (R Square) yang telah disesuaikan dan nilainya selalu lebih kecil dari R<sup>2</sup> (R Square) sehingga digunakan untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui output model summary sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.728a	.529	.494	2.69224	1.721

a. Predictors: (Constant), Integritas Moral, Kemampuan Menjalin Relasi, Kompetensi Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut diperoleh nilai koefisien berganda (R) sebesar 0.728. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu integritas moral, kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kemudian dari hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi yaitu nilai R² (R Square) sebesar 0,529 atau 52.9 %. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu integritas moral, kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 52.9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model pada penelitian sebesar 47.1%.

# f. Hasil Uji F-statistik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan a = 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan f tabel dengan rumus sebagai berikut.

$$f \text{ tabel} = (Df1; Df2)$$

f tabel = (jumlah variabel bebas dan terikat -1; n - k - 1)

#### Keterangan:

n: jumlah responden

k: jumlah variabel bebas

Sehingga, apabila dimasukkan nilainya pada rumus f tabel adalah sebagai berikut.

$$f \text{ tabel} = (4 - 1; 44 - 3 - 1) = (3; 40)$$

Maka, diperoleh angka degree of freedom (Df) yaitu (Df1; Df2) = (3; 40). Nilai tersebut juga dapat dilihat pada tabel anova kolom Df yang kemudian dapat dicari pada tabel distribusi F sehingga diperoleh nilai untuk f tabel sebesar 2,84.

Hipotesis (dugaan sementara) dalam uji f dapat ditentukan sebagai berikut.

- $H_0$ : Variabel bebas yaitu integritas moral  $(X_1)$ , kemampuan menjalin relasi  $(X_2)$  dan kompetensi sistem informasi  $(X_3)$  secara bersamasama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
- $H_1$ : Variabel bebas yaitu integritas moral  $(X_1)$ , kemampuan menjalin relasi  $(X_2)$  dan kompetensi sistem informasi  $(X_3)$  secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila f hitung < f tabel atau nilai Sig. >0.5
- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila f hitung > f tabel atau nilai Sig. <0.05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel anova sebagai berikut.

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)

#### **ANOVA**<sup>a</sup>

Mod	del	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	326.256	3	108.752	15.004	.000b
1	Residual	289.926	40	7.248		
	Total	616.182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

erdasarkan tabel 4.18 tersebut diperoleh nilai f hitung sebesar 15.004 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, karena nilai f hitung > f tabel yaitu 15.004 > 2,84 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 serta bertanda positif maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara integritas moral, kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa integritas moral, kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Surabaya.

#### g. Hasil Uji T-statistik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu integritas moral, kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Tingkat signifikansi atau kepercayaan (a)

b. Predictors: (Constant), Integritas Moral, Kemampuan Menjalin Relasi, Kompetensi Sistem Informasi

92

menggunakan 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan t tabel dengan rumus sebagai berikut.

$$t tabel = (\frac{Tingkat \, signifikansi}{2} \, ; n - k - 1)$$

Keterangan:

n: jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

Sehingga, apabila dimasukkan nilainya pada rumus t tabel adalah sebagai berikut.

T tabel = 
$$(0.05/2; 44 - 3 - 1) = (0.025; 40)$$

Maka, dengan pengujian 2 sisi diperoleh angka (0,025; 40) dapat dicari pada tabel distribusi T sehingga diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2.02108.

Hipotesis (dugaan sementara) dalam uji t dapat ditentukan sebagai berikut.

 $H_0$ : Variabel bebas yaitu integritas moral  $(X_1)$ , kemampuan menjalin relasi  $(X_2)$  dan kompetensi sistem informasi  $(X_3)$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

 $H_1$ : Variabel bebas yaitu integritas moral  $(X_1)$ , kemampuan menjalin relasi  $(X_2)$  dan kompetensi sistem informasi  $(X_3)$  secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila t hitung < t tabel atau nilai  $\mathrm{Sig.} > 0.05$
- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. <0.05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel *coefficients* sebagai berikut.

Tabe<mark>l 4</mark>.19 Hasil Uji <mark>T (</mark>Parsial)

# Coefficients<sup>a</sup>

Model			ndardized fficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.960	5.940		3.529	.001
	Integritas Moral	.457	.144	.411	3.185	.003
	Kemampuan Menjalin Relasi	.279	.151	.268	1.841	.073
	Kompetensi Sistem Informasi	.167	.078	.268	2.149	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel serta nilai Sig. untuk mengetahui pengaruh masingmasing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut.

a. Pada variabel integritas moral diperoleh nilai t hitung sebesar 3.185
 dan nilai Sig. sebesar 0.00. Sehingga karena t hitung > t tabel yaitu

- 3.185 > 2,02108 dan nilai Sig. < 0.05 yaitu 0.003 < 0.05 serta bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara integritas moral dengan kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial integritas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Surabaya.
- b. Pada variabel kemampuan menjalin relasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1.841 dan nilai Sig. sebesar 0.001. Sehingga karena nilai t hitung < t tabel yaitu 1.841 < 2,02108 dan nilai Sig. > 0.05 yaitu 0.073 > 0.05 serta bertanda positif maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh tidak signifikan antara kemampuan menjalin relasi dengan kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial kemampuan menjalin relasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Surabaya.
- c. Pada variabel kompetensi sistem informasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.149 dan nilai Sig. sebesar 0.361. Sehingga karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2.149 < 2,02108 dan nilai Sig. > 0.05 yaitu 0.038 > 0.05 serta bertanda positif maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima berarti bahwa secara parsial pengaruh signifikan antara kompetensi sistem informasi dengan kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial kompetensi sistem informasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Surabaya.

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.21 yang merujuk pada kolom *standardized coefficients* juga dapat ditulis model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

KINERJA PEGAWAI (Y) = 
$$a_0 + b_1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + \mathcal{E}$$

KINERJA PEGAWAI (Y) = 
$$20.960 + 0.457X_1 + 0.279X_2 + 0.167X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, identifikasi masingmasing variabel untuk model dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 20.960 artinya jika variabel bebas yaitu integritas moral (X<sub>1</sub>), kemampuan menjalin relasi (X<sub>2</sub>), kompetensi sistem informasi (X<sub>3</sub>) bernilai konstan (tetap) atau dengan kata lain jika tidak ada X1,X2 dan X3 maka tidak ada nilai Y.
- b. Koefisien regresi integritas moral  $(X_1)$  sebesar  $b_1$ = 0.457 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel integritas moral naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkan sebesar 0.457 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kemampuan menjalin relasi dan kompetensi sistem informasi konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.

- c. Koefisien regresi kemampuan menjalin relasi  $(X_2)$  sebesar  $b_2 = 0.279$  menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel kemampuan menjalin relasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.279 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu integritas moral dan kompetensi sistem informasi konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.
- d. Koefisien regresi kompetensi sistem informasi  $(X_3)$  sebesar  $b_3 = 0.167$  menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel kompetensi sistem informasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.167 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu integritas moral dan kemampuan menjalin relasi konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.