BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

   a. Latar belakang berdirinya bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

Perjalanan PT Bank Syariah Bukopin dimulai dari sebuah bank umum, PT Bank Persyarikatan Indonesia yang diakuisisi oleh PT Bank Bukopin Tbk. untuk dikembangkan menjadi bank Syariah. PT Bank Syariah Bukopin mulai beroperasi, dengan melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah setelah memperoleh izin operasi Syariah dari Bank Indonesia pada tanggal 27 Oktober 2008, pada tanggal 9 Desember mulai beroperasi dan pada tanggal 11 Desember 2008 diresmikan oleh Wakil Presiden Republik Indonesia.

Komitmen penuh dari PT Bank Bukopin Tbk. sebagai pemegang saham mayoritas diwujudkan dengan menambah setoran modal dalam rangka untuk menjadikan PT Bank Syariah Bukopin sebagai bank Syariah dengan pelayanan terbaik. Selanjutnya pada tanggal 10 Juli 2009 melalui Surat Persetujuan Bank Indonesia, PT Bank Bukopin Tbk. telah mengalihkan hak dan kewajiban usaha Syariah-nya ke dalam PT Bank Syariah Bukopin.

Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo sendiri bermula dari relokasi bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya Diponegoro yang secara resmi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggal 26 Juli 2010 telah mendapat persetujuan Bank Indonesia untuk di relokasi ke bank Syariah Bukopin kantor cabang Sidoarjo, tepatnya di Ruko Gateway Blok A5-6, Jalan Raya Waru Sidoarjo.

b. Visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan

a) Visi

Menjadi Bank Syariah Pilihan dengan Pelayanan Terbaik

b) Misi

1) Meningkatkan pelayanan terbaik kepada nasabah
2) Membentuk sumber daya insani yang profesional dan amanah
3) Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)
4) Meningkatkan nilai tambah kepada *stakeholder*

c) Nilai-nilai Perusahaan

a) Amanah *(Trustworthy)*
b) Kejujuran/Integritas *(Integrity)*
c) Cepat tanggap *(Responsiveness)*
d) Kualitas *(Excellence)*
e) Peduli *(Caring)*
f) Kerjasama *(Teamwork)*

c. Lokasi perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lokasi perusahaan sangat menentukan keberlangsungan usaha sebuah perusahaan. Semakin terjangkaunya lokasi perusahaan, maka semakin besar peluang perusahaan tersebut untuk mendapat perhatian konsumen yang dituju. Begitu pula dengan target dan omzet perusahaan yang akan dicapai. Oleh karena itu, tata letak dan lokasi yang tepat bagi sebuah perusahaan merupakan hal yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan.

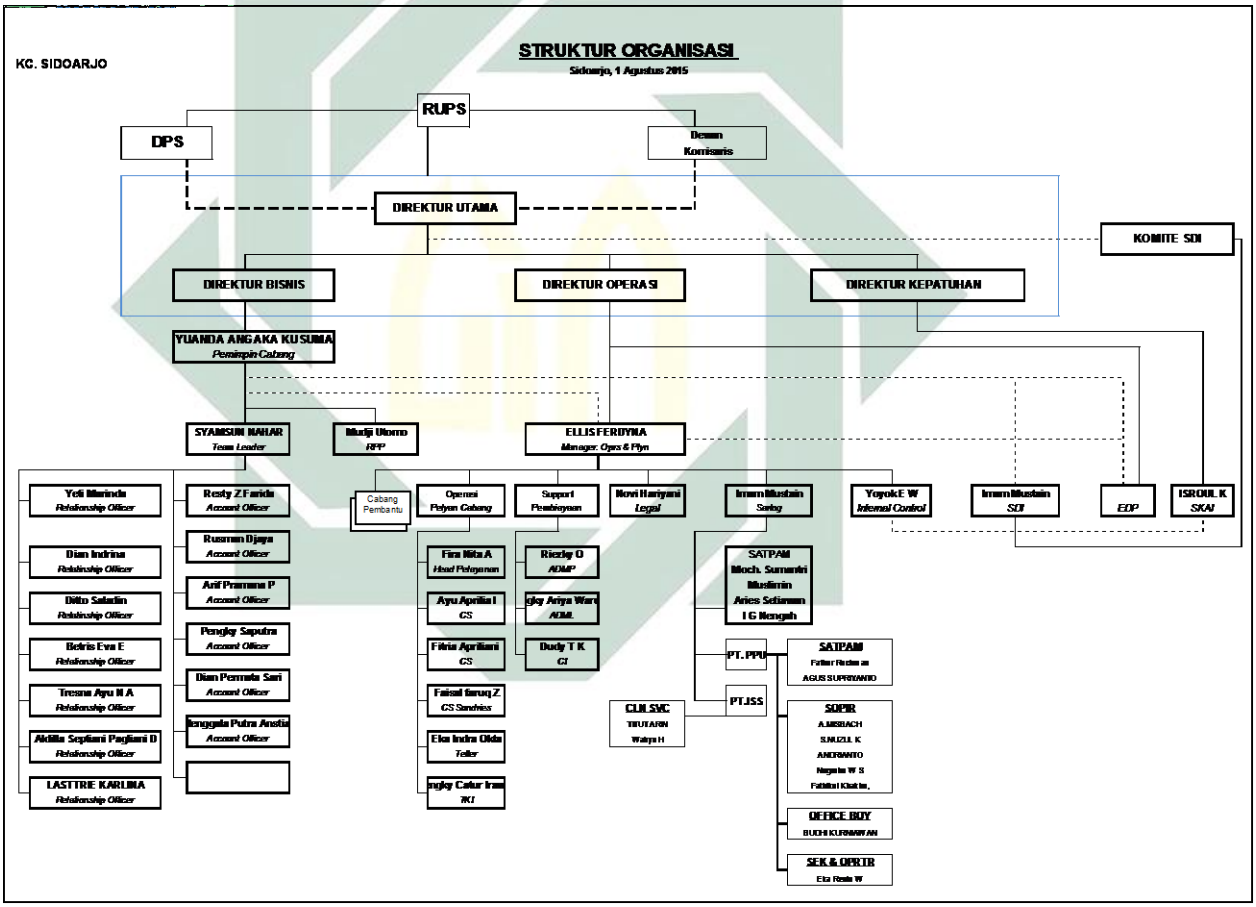
Lokasi perusahaan bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo bertempat di Jalan Raya Waru Sidoarjo Ruko Gateway Blok A5-6, Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo dalam pemilihan lokasi perusahaan tersebut antara lain yaitu:

1) Analisa bisnis, adalah faktor utama penentuan lokasi sebuah perusahaan. Analisa bisnis merupakan proses evaluasi prospek ekonomi dan resiko perusahaan, dalam hal ini meliputi analisis atas lingkungan bisnis perusahaan bank Syariah Bukopin, seperti strategi memahami pasar dan pesaing, serta posisi keuangan dan kinerjanya.
2) Lokasi yang strategis, lokasi perusahaan yang bertempat di ruko *gateway* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi pola pikir masyarakat untuk bergabung menjadi nasabah bank Syariah Bukopin karena tata letak perusahaan yang strategis yaitu dekat dengan *hypermart* dan lingkungan perumahan sehingga mempermudah akses layanan bagi nasabah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kenyamanan nasabah dalam melakukan transaksi, salah satu faktor yang menjadi penentuan lokasi perusahaan yang bertempat di ruko *gateway* adalah selain karena tata letaknya yang strategis, tempatnya juga luas (tidak sempit) sehingga dapat memberikan kenyamanan lebih bagi nasabah saat melakukan transaksi.

d. Struktur organisasi dan deskripsi tugas



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

a) Kepala Cabang, tugas dan wewenang dari Kepala Cabang, yaitu:
   1. Bertanggungjawab atas kelancaran, ketertiban, administrasi dan keamanan jalannya usaha cabang
   2. Menjaga citra bank Syariah Bukopin sebagaimana lembaga kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan intregitas dan profesionalime cabang
   3. Mengkoordinasikan kegiatan operasional usaha cabang agar berjalan tertib, lancar dan aman
b) Manajer Operasi dan Pelayanan, tugas dan wewenang dari Manajer Operasi dan Pelayanan, yaitu:
   1. Mengkoordinasikan kegiatan operasional agar berjalan lancar, tertib dan aman serta melakukan *approval* pembukuan
   2. Melakukan koordinasi kerja di unit *supporting* dengan unit bisnis
   3. Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan Bank Indonesia, Dolog dan instasi lain yang tidak terkait bisnis
   4. Melayani pihak pemeriksa dan mengkoordinasikan pelaksanaan *closing* akhir tahun
c) Alt. Staff Sumber Daya Insani, tugas dan wewenang dari Alt. Staff Sumber Daya Insani, yaitu:
   1. Memonitor pelaksanaan absensi karyawan dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Melakukan analisa terhadap kebutuhan karyawan serta memberikan arahan-arahan yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia kepada karyawan baru
3. Melakukan seleksi terhadap pelamar dan menyerahkan surat penerimaan atau kontrak kerja kepada karyawan baru
4. Meminta rekomendasi Kaur Sumber Daya Manusia (SDM) dan diklat atas evaluasi yang dibuat serta menyiapkan perincian biaya perjalanan dinas

d) *Teller* (*Front Office*), tugas dan wewenang dari *Teller*, yaitu:

1. Menerima setoran tunai giro, tabungan dan deposito
2. Menerima setoran tunai untuk bank lain (transfer/ LLG) dan setoran tunai ke cabang (Transfer/RAK)
3. Melakukan pemindahbukuan serta pembayaran tunai untuk giro, tabungan, dan deposito
4. Mengkoordinasikan tugas unit kerja kas dan teller dengan bagian lain yang terkait

e) *Customer Service* (*Front Office*), tugas dan wewenang dari *Customer Service*, yaitu:

1. Melayani pembukaan rekening giro dan membantu memasarkan produk bank Syariah Bukopin
2. Melayani permohonan informasi saldo via *telephone*, pembukaan tabungan dan deposito serta membuat laporan-laporan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Mengadministrasikan sistem *filling* yang tertib dan rapi serta mengkoordinasikan tugas unit kerja CS (*Customer Service*) dan deposito dengan bagian yang terkait

f) Administrasi Pembiayaan, tugas dan wewenang dari Administrasi Pembiayaan, yaitu:

1. Melakukan *dropping* pembiayaan, perpanjangan pembiayaan, penurunan *outstanding* pembiayaan dan pelunasan pembiayaan
2. Melakukan dropping bank garansi, penyelesaian bank garansi serta pembuatan laporan
3. Monitoring neraca dengan *list* saldo kemudian melakukan pelunasan pembiayaan, dan membuat buku mutasi keluar masuk file pembiayaan

g) Administrasi Pelaporan, tugas dan wewenang dari Administrasi Pelaporan, yaitu:

1. Mempersiapkan kegiatan *dropping* kredit baru atau tambahan
2. Melakukan penerimaan dan pemeriksaan agunan
3. Monitoring dan laporan bulanan
4. Penerimaan file kredit baru kemudian memberitahukan kekurangan data file kredit dan melengkapi dokumen file kredit

h) *Funding Officer*, tugas dan wewenang dari *Funding Officer*, yaitu:

1. Memasarkan produk atau jasa-jasa bank Bukopin kepada masyarakat serta menjalin kerjasama dengan asosiasi dan organisasi profesi
2. Menarik calon *customer* untuk dapat menjadi nasabah bank Bukopin kemudian melakukan pengawasan, pembinaan serta mengelola

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

portofolio *funding* dan *account* nasabah yang menjadi tanggungjawabnya.

3. Menjaga dan meningkatkan citra bank Bukopin serta memberikan saran, pendapat, pemikiran untuk kemajuan Bank bukopin

i) *Account Officer*, tugas dan wewenang dari *Account Officer*, yaitu:

1. Melakukan penyaluran pembiayaan seperti menerima atau melayani permohonan fasilitas kredit dan memproses permohonan
2. Memonitor dan menjaga hubungan baik dengan nasabah kreditur yang potensial (*customer call* dan kunjungan nasabah)
3. Melaksanakan penagihan dan penyelesaian kredit sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, melalui korespondensi dan Laporan Kunjungan Nasabah (LKN)
4. Membuat laporan perkembangan portofolio kredit, terkait dengan neraca dan rugi-laba setiap akhir bulan berjalan.

e. Produk dan jasa bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

a) Pendanaan

1. Tabungan iB Siaga, simpanan pada bank untuk perorangan dalam bentuk mata uang rupiah yang penarikannya dapat dilakukan secara sewaktu-waktu dengan cara tertentu yang telah dipersyaratkan.
2. TabunganKu iB, tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Tabungan iB SiAga Bisnis, simpanan yang diperuntukkan bagi perorangan dan badan usaha, yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan syarat dan ketentuan tertentu yang telah disepakati dan informasi keterangan transaksi.
4. Tabungan iB Rencana, jenis tabungan berjangka dengan manfaat pendidikan dan multiguna yang memberikan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa depan, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis
5. Tabungan iB Haji, simpanan untuk perorangan dalam bentuk mata uang rupiah untuk mempunyai rencana berangkat ibadah haji
6. Deposito iB, jenis simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank
7. Giro iB, simpanan yang dapat digunakan sebagai alat pembayaran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek atau sarana perintah pembayaran lainnya atau melalui pemindahbukuan lainnya

b) Pembiayaan

1. Pembiayaan iB Jual-Beli (Murabahah), jual-beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pembiayaan iB Jual-Beli (Istishna), pembiayaan suatu barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang disepakati antara nasabah dan penjual atau pembuat barang
3. Pembiayaan iB Jual-Beli (Istishna Pararel), akad jual-beli dimana bank (penjual) memesan barang kepada pihak lain (produsen) untuk menyediakan barang sesuai dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang telah disepakati nasabah (pembeli) dengan pembayaran sesuai dengan kesepakatan
4. Pembiayaan iB Bagi Hasil (Musyarakah), kerjasama 2 (dua) pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan atau karya/keahlian dengan kesepakatan bagi hasil dan resiko menjadi tanggungan bersama sesuai kesepakatan
5. Pembiayaan iB Bagi Hasil (Mudharabah), kerjasama antara bank sebagai pemilik modal (100% dana dari bank) dan pengelola sebagai nasabah yang menyediakan keahlian (*skill*) untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil
6. Pembiayaan iB Investasi Terikat (Mudharabah Muqayyadah), pembiayaan Mudharabah untuk kegiatan usaha yang cakupannya dibatasi oleh spesifikasi jeni usaha, waktu, dan daerah sesuai permintaan pemilik dana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Pembiayaan iB Pinjaman (Qardh), pinjam meminjam dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu
8. Pembiayaan iB Kepemilikan Mobil, fasilitas pembiayaan kepemilikan mobil yang menggunakan akad Murabahah, yaitu jual beli barang sebesar harga perolehan ditambah dengan margin yang disepakati oleh penjual dan pembeli
9. Pembiayaan Kepemilikan Properti, pembiayaan yang diberikan oleh Bank untuk pembelian atau renovasi rumah tinggal, pembelian rumah susun/apartemen, rumah toko dan/atau rumah kantor
10. Pembiayaan iB K3A, pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Koperasi Karyawan (kopkar), Koperasi Pegawai, Koperasi Pegawai Negeri (KPN), atau koperasi sejenis lainnya yang diteruskan kepada anggotanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan
11. Pembiayaan iB KKPA-Relending Syariah, pembiayaan dengan prinsip Syariah dalam bentuk investasi dan modal kerja kepada koperasi primer untuk diteruskan kepada anggotanya, dengan sumber dana berasal dari Kredit Likuiditas Bank Indonesia (KLBI) yang dikelola oleh PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)
12. Pembiayaan iB Jaminan Tunai, pemberian pembiayaan dengan jaminan *cash collateral* yang ada di Bank dan diblokir sampai dengan pembiayaan lunas
13. Pembiayaan iB Pola Channeling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Pembiayaan iB Mobil Pola Channeling melalui *Multifinance* adalah pembiayaan pemilikan kendaraan kepada *end user* yang dilakukan melalui perusahaan *Multifinance* yang dapat dilakukan secara pembiayaan bersama (*joint financing*) atau pembiayaan penuh (*full financing*)
- Pembiayaan kepada Pensiunan Pola Channeling melalui koperasi adalah pembiayaan yang diberikan Bank kepada pensiunan atau janda/duda (karena penerima pensiun meninggal) yang menerima uang pensiun secara rutin setiap bulannya yang dilakukan melalui koperasi

14. Pembiayaan iB SiaGa Emas, produk pembiayaan dimana Bank memberikan fasilitas pinjaman berdasarkan prinsip Qardh kepada nasabah dengan menjaminkan emas. Emas yang diagunkan tersebut akan disimpan dan dipelihara oleh Bank, dan atas pemeliharaan tersebut bank mengenakan biaya pemeliharaan dengan prinsip Ijarah
15. Pembiayaan iB Kepemilikan Emas, pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada nasabah dengan menggunakan akad Murabahah dalam rangka membantu nasabah untuk memiliki emas sebagai alternatif investasi
16. Pembiayaan iB Siaga Pendidikan, fasilitas pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada masyarakat secara prinsip Ijarah untuk membiayai kebutuhan dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa paket biaya pendidikan tinggi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17. Pembiayaan iB SiAga Pensiun, fasilitas pembiayaan dengan prinsip murabahah yang diberikan oleh Bank kepada penerima pensiun yang menerima uang pensiun secara rutin setiap bulan dari Negara (APBN)

c) Jasa

1. Cash Management, layanan perbankan elektronis yang memudahkan nasabah dalam melakukan akses *inquiry* saldo dan transaksi secara *Real Time On-Line* melalui terminal computer dari lokasi usaha masing-masing sehingga pengelolaan keuangan menjadi lebih efektif, efisien dan tersentralisasi
2. Virtual Account, Nomor Sub Rekening Bayangan dari satu rekening giro yang dibuat oleh Bank dan bertujuan untuk mengakomodir keinginan nasabah dalam identifikasi transaksi-transaksi setoran ke rekeningnya (*identified account receivable*)
3. Wakaf Uang, wakaf yang dilakukan seseorang, kelompok orang, lembaga atau badan hukum dalam bentuk uang yang dapat dikelola secara produktif dan hasilnya dimanfaatkan untuk kesejahteraan ekonomi umat
4. Safe Deposit Box, fasilitas jasa bagi nasabah untuk menyimpan barang-barang berharga dan dokumen pribadi yang rahasia dengan sistem pengamanan berteknologi modern
5. Payroll, fasilitas yang berfungsi untuk melakukan pengiriman gaji karyawan yang dilakukan secara elektronik (*Electronic Payroll Instruction*)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Kliring, produk jasa yang disediakan untuk menjembatani tukar-menukar surat berharga (cek, bilyet giro, warkat) yang diterbitkan perbankan antara bank-bank yang menjadi anggota kliring. Anggota kliring ditentukan oleh Bank Indonesia
7. RTGS (Real Time Gross System), suatu sistem transfer dana dalam mata uang rupiah yang penyelesaiannya dilakukan secara *online* antar peserta per transaksi secara individual. Sistem BI-RTGS diselenggarakan oleh Bank Indonesia
8. Kartu ATM iB SiAga, fasilitas layanan kepada nasabah untuk melakukan transaksi perbankan dengan perangkat mesin ATM (*Automated Teller Machine*) yang dimiliki atau ditunjuk oleh Bank
9. Halo BSB 500 666, fasilitas layanan kepada nasabah untuk dalam memberikan layanan informasi dan penanganan perbankan dengan menggunakan perangkat telepon
10. Payment Point Online Banking (PPOB), fasilitas jasa perbankan yang memberikan jasa kepada nasabah untuk melakukan pembayaran online yang diselenggarakan oleh Perusahaan Biller bekerja sama dengan pihak Perbankan melalui *counter* dan *Teller* atas tagihan-tagihan yang bersifat rutin
11. Bank Garansi iB, jaminan dalam bentuk warkat yang diterbitkan oleh Bank yang mengakibatkan kewajiban membayar terhadap pihak yang menerima jaminan apabila pihak yang dijamin cidera janji (*wanprestasi*)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Tata tertib perusahaan

1) Dilarang menggunakan waktu kerja untuk keperluan atau kepentingan pribadi tanpa ijin atasan
2) Dilarang melakukan pencatatan absensi milik orang lain dengan sengaja
3) Dilarang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa seijin atasan
4) Dilarang hadir terlambat atau pulang lebih awal tanpa pemberitahuan apapun kepada atasannya
5) Dilarang terlambat tanpa pemberitahuan (tidak memberikan surat keterangan ketidakhadiran) atau tidak menghadiri undangan rapat tanpa ijin
6) Dilarang tidur diwaktu jam kerja
7) Dilarang merokok di area lingkungan kerja atau kantor
8) Dilarang menyalahgunakan fasilitas, wewenang, dan jabatan untuk mengambil keuntungan pribadi dan atau pihak lain
9) Dilarang bertingkahlaku tidak sesuai dengan nilai-nilai umum atau budaya perusahaan

g. Jam kerja perusahaan

Jam kerja yang berlaku di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sebagai berikut:

Do'a pagi	: 7.45 – 8.00 WIB
Senin – Jumat	: 8.00 – 17.00 WIB
Istirahat	: ISHOMA tidak ditentukan (sesuai kebutuhan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sabtu-Minggu : Libur

2. Gambaran umum responden

a. Karakteristik responden berdasarkan pembagian jenis kelamin

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

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pegawai laki-laki	17 orang	48.6
Pegawai perempuan	18 orang	51.4
Jumlah	35 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin pegawai (responden) antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan hanya berbeda sedikit yaitu untuk pegawai perempuan berjumlah 18 orang (51.4%) sedangkan pegawai laki-laki berjumlah 17 orang (48.6%)

b. Kualitas pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

1) Karakteristik responden berdasarkan status kerja

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan status kerja responden atau pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sebagai berikut.

Tabel 4.2

Status Kerja Responden

Status Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
Tetap	27 orang	77.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kontrak	8 orang	22.9
Jumlah	35 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa status kerja pegawai (responden) didominasi oleh status kerja tetap yaitu sebanyak 27 responden (77.1%). Sedangkan sisanya sebanyak 8 responden (22.9%) masih dalam status kerja kontrak.

2) Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan jenjang pendidikan responden atau pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sebagai berikut.

Tabel 4.3

Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
Pasca Sarjana	1 orang	2.9
Sarjana	23 orang	65.7
Diploma	6 orang	17.1
Sekolah Menengah	5 orang	14.3
Jumlah	35 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan pegawai (responden) dengan frekuensi teratas adalah lulusan sarjana sebanyak 23 responden (65.7%). Kemudian disusul dengan lulusan diploma sebanyak 6 responden (17.1%).

3) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut dapat disajikan dalam tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan masa kerja responden atau pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sebagai berikut.

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	7 orang	20.0
1 tahun – 2 tahun	5 orang	14.3
3 tahun – 5 tahun	12 orang	34.3
6 tahun – 10 tahun	0	0
>10 tahun	11 orang	31.4
Jumlah	35 orang	100

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa masa kerja pegawai (responden) dengan frekuensi tertinggi adalah masa kerja dengan rentang 3 tahun – 5 tahun yaitu sebanyak 12 responden (34.3%). Selanjutnya, masa kerja dengan rentang > 10 tahun sebanyak 11 responden (31.4%).

B. 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 variabel.

a. Variabel bebas kesetaraan jender (X_1)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kesetaraan Jender (X_1)

Item	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pegawai wanita dan pegawai laki-laki harus disetarakan		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	karirnya di dalam promosi jabatan yang tinggi		
	Sangat Setuju	15 responden	42.9
	Setuju	19 responden	54.3
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	1 responden	2.9
	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh akses pendidikan dan pelatihan		
	Sangat Setuju	20 responden	57.1
	Setuju	15 responden	42.9
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
3	Keputusan yang diambil perusahaan memberikan manfaat yang adil dan setara bagi pegawai laki-laki maupun perempuan.		
	Sangat Setuju	17 responden	48.6
	Setuju	16 responden	45.7
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
4	Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki secara seimbang berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengambilan keputusan		
	Sangat Setuju	16 responden	45.7
	Setuju	18 responden	51.4
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	1 responden	2.9
	Sangat Tidak Setuju	-	-
5	Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki memiliki peran yang sama dalam rapat atau diskusi		
	Sangat Setuju	17 responden	48.6
	Setuju	18 responden	51.4
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
6	Pegawai perempuan dan		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	pegawai laki-laki memiliki kontrol yang sama atas pemanfaatan sarana prasarana perusahaan		
	Sangat Setuju	15 responden	42.9
	Setuju	18 responden	51.4
	Ragu-ragu	1 responden	2.9
	Tidak Setuju	1 responden	2.9
	Sangat Tidak Setuju	-	-
7	Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi yang sama dalam hal memecahkan masalah pada saat rapat atau diskusi		
	Sangat Setuju	19 responden	54.3
	Setuju	16 responden	45.7
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
8	Target perusahaan yang dicapai pegawai laki-laki dan perempuan adalah seimbang		
	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	19 responden	54.3
	Ragu-ragu	3 responden	8.6
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
9	Budaya perusahaan mengajarkan perlakuan adil dan setara gender dengan benar		
	Sangat Setuju	16 responden	45.7
	Setuju	18 responden	51.4
	Ragu-ragu	1 responden	2.9
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.5 tersebut distribusi item variabel kesetaraan jender (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari 9 item pernyataan kesetaraan jender, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada salah satu item yaitu pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh akses pendidikan dan pelatihan terlihat bahwa dari 35 responden,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab sangat setuju dan sisanya 15 responden (42.9%) menjawab setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden atau pegawai menyatakan untuk akses pendidikan dan pelatihan bagi karyawan antara pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama dan tidak ada pembedaan jender.

b. Variabel bebas disiplin kerja (X_2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Saya berusaha hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai		
	Sangat Setuju	15 responden	42.9
	Setuju	18 responden	51.4
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Karyawan harus selalu berada di ruang kerja pada saat jam kerja		
	Sangat Setuju	7 responden	20.0
	Setuju	12 responden	34.3
	Ragu-ragu	7 responden	20.0
	Tidak Setuju	8 responden	22.9
	Sangat Tidak Setuju	1 responden	2.9
3	Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja		
	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	17 responden	48.6
	Ragu-ragu	4 responden	11.4
	Tidak Setuju	1 responden	2.9
	Sangat Tidak Setuju	-	-
4	Apabila karyawan ingin keluar dari ruang kerja pada saat jam kerja, maka harus izin terlebih dahulu pada pimpinan yang berada di kantor		
	Sangat Setuju	12 responden	34.3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Setuju	19 responden	54.3
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	2 responden	5.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-
5	Pimpinan saya memberikan keteladanan yang baik kepada bawahannya		
	Sangat Setuju	6 responden	17.1
	Setuju	27 responden	77.1
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
6	Saya bersedia diberikan sanksi bila tidak mematuhi tata tertib		
	Sangat Setuju	12 responden	34.3
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
7	Saya dalam bekerja selalu bertegur sapa kepada atasan dan sesama pegawai		
	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	22 responden	62.9
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
8	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan		
	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	20 responden	57.1
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
9	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan		
	Sangat Setuju	10 responden	28.6
	Setuju	21 responden	60.0
	Ragu-ragu	3 responden	8.6
	Tidak Setuju	1 responden	2.9
	Sangat Tidak Setuju	-	-
10	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	22 responden	62.9
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
11	Saya mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sampai tuntas		
	Sangat Setuju	13 responden	37.1
	Setuju	22 responden	62.9
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
12	Saya selalu menjaga dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan		
	Sangat Setuju	17 responden	48.6
	Setuju	17 responden	48.6
	Ragu-ragu	1 responden	2.9
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.6 tersebut distribusi item variabel disiplin kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari 12 item pernyataan disiplin kerja, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada item pernyataan bahwa saya (karyawan) selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan terlihat bahwa dari 35 responden, sebanyak 13 responden (37.1%) menjawab sangat setuju, 20 responden (57.1%) menjawab setuju dan sisanya 2 responden (5.7%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden atau pegawai menyatakan bahwa masing-masing diri pegawai memiliki kesadaran untuk selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pada item pimpinan saya (atasan perusahaan) memberikan keteladanan yang baik kepada bawahannya terlihat bahwa dari 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden, sebanyak 6 responden (17.1%) menjawab sangat setuju, 27 responden (77.1%) menjawab setuju dan sisanya 2 responden (5.7%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden atau pegawai menyatakan bahwa pimpinan perusahaan memberikan contoh keteladanan yang baik pada karyawannya dalam hal kedisiplinan sehingga karyawan juga akan meniru hal tersebut.

c. Variabel bebas pengalaman kerja (X_3)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Item	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.		
	Sangat Setuju	12 responden	34.3
	Setuju	22 responden	62.9
	Ragu-ragu	1 responden	2.9
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan		
	Sangat Setuju	10 responden	28.6
	Setuju	21 responden	60.0
	Ragu-ragu	4 responden	11.4
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
3	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.		
	Sangat Setuju	12 responden	34.3
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas–tugas yang diberikan oleh pimpinan.		
	Sangat Setuju	9 responden	25.7
	Setuju	26 responden	74.3
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
5	Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain (-)		
	Sangat Setuju	1 responden	2.9
	Setuju	3 responden	8.6
	Ragu-ragu	6 responden	17.1
	Tidak Setuju	18 responden	51.4
	Sangat Tidak Setuju	7 responden	20.0
6	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik (-)		
	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	4 responden	11.4
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	19 responden	54.3
	Sangat Tidak Setuju	10 responden	28.6
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku		
	Sangat Setuju	11 responden	31.4
	Setuju	24 responden	68.6
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
8	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan		
	Sangat Setuju	4 responden	11.4
	Setuju	30 responden	85.7
	Ragu-ragu	1 responden	2.9
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
9	Selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan		
	Sangat Setuju	4 responden	11.4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Setuju	9 responden	25.7
	Ragu-ragu	11 responden	31.4
	Tidak Setuju	9 responden	25.7
	Sangat Tidak Setuju	2 responden	5.7

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.7 tersebut distribusi item variabel pengalaman kerja (X_3) dapat disimpulkan bahwa dari 9 item pernyataan pengalaman kerja, jawaban responden untuk pernyataan negatif didominasi oleh jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju. Mengacu pada salah satu item pernyataan negatif bahwa saya (karyawan) tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik terlihat bahwa dari 35 responden, sebanyak 10 responden (28.6%) menjawab sangat tidak setuju, 19 responden (54.3%) menjawab tidak setuju, 2 responden (5.7%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 4 responden (11.4%) menjawab setuju. Maka, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden atau pegawai menyatakan bahwa diri mereka mampu melaksanakan tugas perusahaan dengan baik. Kemudian, pada item pernyataan positif yaitu pengalaman kerja yang saya miliki (karyawan), membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan terlihat bahwa dari 35 responden, sebanyak 4 responden (11.4%) menjawab sangat setuju, 30 responden (85.7%) menjawab setuju dan sisanya 1 responden (2.9%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden atau pegawai menyatakan bahwa masa kerja yang berisi pengalaman kerja tersebut membantu mengurangi kesalahan-kesalahan karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.

d. Variabel terikat produktivitas kerja (Y)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya		
	Sangat Setuju	5 responden	14.3
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	5 responden	14.3
	Tidak Setuju	2 responden	5.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya		
	Sangat Setuju	9 responden	25.7
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	3 responden	8.6
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan		
	Sangat Setuju	9 responden	25.7
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	3 responden	8.6
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
4	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan		
	Sangat Setuju	5 responden	14.3
	Setuju	28 responden	80.0
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	
	Sangat Tidak Setuju	-	
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.		
	Sangat Setuju	12 responden	34.3
	Setuju	23 responden	65.7
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab saya.		
	Sangat Setuju	8 responden	22.9
	Setuju	17 responden	48.6
	Ragu-ragu	7 responden	20.0
	Tidak Setuju	3 responden	8.6
	Sangat Tidak Setuju	-	-
7	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.		
	Sangat Setuju	11 responden	31.4
	Setuju	24 responden	68.6
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
8	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan		
	Sangat Setuju	8 responden	22.9
	Setuju	25 responden	71.4
	Ragu-ragu	2 responden	5.7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.8 tersebut distribusi item variabel produktivitas kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan produktivitas kerja, jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Mengacu pada salah satu item yaitu mutu dari hasil kerja saya (karyawan) selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan terlihat bahwa dari 35 responden, sebanyak 5 responden (14.3%) menjawab sangat setuju, 28 responden (80.0%) menjawab setuju dan sisanya 2 responden (5.7%) menjawab ragu-ragu. Maka, dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikatakan bahwa sebagian besar responden atau pegawai memiliki kemampuan untuk meningkatkan mutu untuk hasil kerja yang baik secara berkelanjutan.

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=35; pada signifikansi 5 % maka diketahui r tabel adalah 0,334. Sehingga, apabila r hitung > 0,334 maka dinyatakan valid.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kesetaraan Jender (X_1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,783	0,334	Valid
2	0,776	0,334	Valid
3	0,680	0,334	Valid
4	0,711	0,334	Valid
5	0,905	0,334	Valid
6	0,780	0,334	Valid
7	0,840	0,334	Valid
8	0,738	0,334	Valid
9	0,754	0,334	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 9 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,623	0,334	Valid
2	0,590	0,334	Valid
3	0,620	0,334	Valid
4	0,641	0,334	Valid
5	0,563	0,334	Valid
6	0,771	0,334	Valid
7	0,714	0,334	Valid
8	0,791	0,334	Valid
9	0,767	0,334	Valid
10	0,808	0,334	Valid
11	0,609	0,334	Valid
12	0,777	0,334	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 12 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_3)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,733	0,334	Valid
2	0,782	0,334	Valid
3	0,636	0,334	Valid
4	0,657	0,334	Valid
5	0,637	0,334	Valid
6	0,700	0,334	Valid
7	0,724	0,334	Valid
8	0,657	0,334	Valid
9	0,356	0,334	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 9 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,711	0,334	Valid
2	0,754	0,334	Valid
3	0,802	0,334	Valid
4	0,819	0,334	Valid
5	0,587	0,334	Valid
6	0,601	0,334	Valid
7	0,716	0,334	Valid
8	0,621	0,334	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

Dari tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 8 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai 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 *reliabel*. Sebaliknya, nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur variabel tidak reliabel. Berikut disajikan nilai *cronbach alpha* untuk keempat variabel penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *cronbach alpha*	Keterangan
1	Kesetaraan Jender	0,911	*Reliabel*
2	Disiplin kerja	0,877	*Reliabel*
3	Pengalaman kerja	0,760	*Reliabel*
4	Produktivitas kerja	0,830	*Reliabel*

Sumber: Hasil olahan SPSS v.19, 2016

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

3. Analisis kuantitatif

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat diketahui menggunakan kolmogorov smirnov test dengan ketentuan bahwa data berdistribusi normal jika nilai Sig. > 0,05 sedangkan jika nilai Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Kemudian, juga dapat dilihat melalui grafik P-P Plot apabila ploting data residual mengikuti garis linier maka data berdistribusi normal. Berikut dapat disajikan hasil uji normalitas.

Tabel 4.14

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

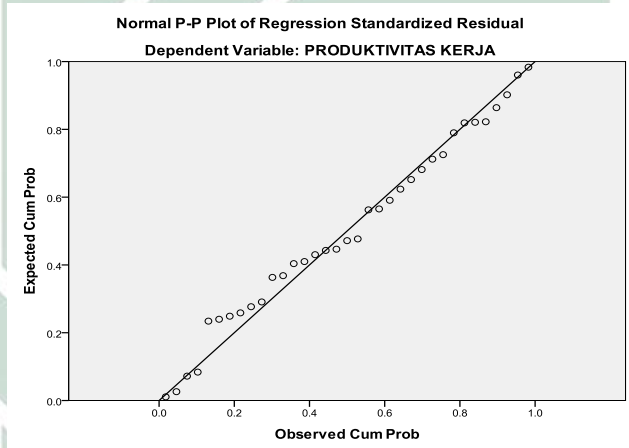
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20954401
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.067

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ (Kolmogorov-Smirnov Z) sebesar 0,648 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,795. Karena nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,795 > 0,05 maka data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2

Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik normal P-P Plot tersebut juga menunjukkan bahwa residual mengikuti garis linier 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

multikolinearitas. Berikut dapat disajikan dalam tabel hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	JENDER	.702	1.424
	DISIPLIN KERJA	.603	1.659
	PENGALAMAN KERJA	.677	1.476

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

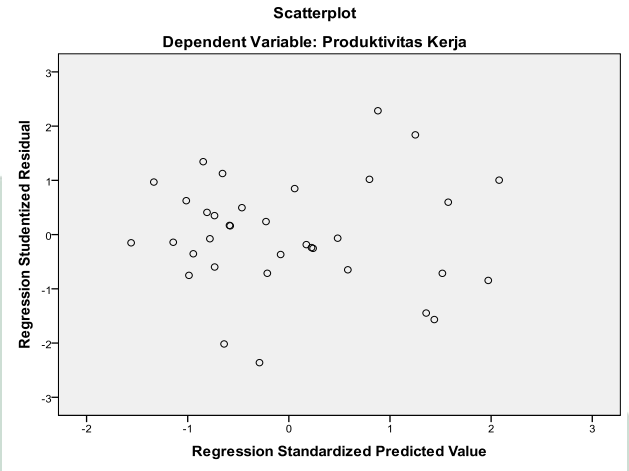
Berdasarkan *output* pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai Tolerance semua variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja sebesar 0,702 ; 0,603 ; dan 0,677 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,424 ; 1,659 ; dan 1,476. Sehingga, karena nilai 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 pada grafik *scatterplot* SPSS, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasi bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 multikolinearitas.



Gambar 4.3

Grafik *Scatterplot*

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 bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi dilakukan apabila data yang digunakan merupakan data time series sedangkan data dalam penelitian ini merupakan data cross section sehingga uji autokolerasi tidak perlu dilakukan. Pengukuran autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin Watson yang terdapat pada *output model summary*. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Durbin Watson. Suatu model regresi akan bebas autokolerasi apabila nilai Durbin Watson mendekati angka 2.

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 (R^2) 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^2 (R Square) yang merupakan nilai R^2 (R Square) yang telah disesuaikan dan nilainya selalu lebih kecil dari R^2 (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 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary[b]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729[a]	.531	.486	2.314	2.578

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KESETARAAN JENDER, DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diperoleh nilai koefisien berganda (R) sebesar 0.729. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Kemudian dari hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi yaitu nilai Adjusted R^2 (R Square) sebesar 0.486 atau 48.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 48.6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model pada penelitian sebesar 51.4 %.

f. Hasil Uji F-statistik

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

f tabel = (Df1 ; Df2)

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

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

f tabel $= (4 - 1\,; 35 - 3 - 1)$ = (3 ; 31)

Maka, diperoleh angka *degree of freedom* (Df) yaitu (Df1 ; Df2) = (3 ; 31). 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 2,91.

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

H_0: Variabel bebas yaitu kesetaraan jender (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y)

H_1: Variabel bebas yaitu kesetaraan jender (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y)

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila f hitung < f tabel atau nilai Sig. > 0,05
- 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.17

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.009	3	62.670	11.704	.000[a]
	Residual	165.991	31	5.355		
	Total	354.000	34			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut diperoleh nilai f hitung sebesar 11,704 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, karena nilai f hitung > f tabel yaitu 11,704 > 2,91 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

g. Hasil Uji T-statistik

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

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

$$\text{t tabel} = (\frac{0{,}05}{2} ; 35 - 3 - 1) = (0{,}025 ; 31)$$

Maka, dengan pengujian 2 sisi diperoleh angka (0,025 ; 31) dapat dicari pada tabel distribusi T sehingga diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,03951.

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

H_0: Variabel bebas yaitu kesetaraan jender (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y)

H_1: Variabel bebas yaitu kesetaraan jender (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y)

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel atau nilai 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.037	4.812		1.047	.303
	JENDER	.278	.116	.350	2.383	.023
	DISIPLIN KERJA	.063	.100	.100	.633	.532
	PENGALAMAN KERJA	.377	.130	.432	2.894	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut dapat dilakukan pembandingan t hitung dengan t tabel serta nilai Sig. untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut.

a. Pada variabel kesetaraan jender diperoleh nilai t hitung sebesar 2,383 dan nilai Sig. sebesar 0,023. Sehingga, karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,383 > 2,03951 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,023 < 0,05 serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kesetaraan jender dengan produktivitas kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial kesetaraan jender berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.
b. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,633 dan nilai Sig. sebesar 0,532. Sehingga karena nilai t hitung < t tabel yaitu 0,633 < 2,03951 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,532 > 0,05 namun bertanda positif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

c. Pada variabel pengalaman kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,894 dan nilai Sig. sebesar 0,007. Sehingga karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,894 > 2,03951 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,007 < 0,05 serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.18 yang merujuk pada kolom *standardized coefficients* juga dapat ditulis model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

PRODUKTIVITAS KERJA (Y) $= a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$

PRODUKTIVITAS KERJA (Y) $= 5.032 + 0.278X_1 + 0.063X_2 + 0.377X_3$

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

a. Nilai konstanta variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja sebesar 5.032 artinya jika variabel bebas yaitu kesetaraan jender (X_1), disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) bernilai konstan (tetap) atau dengan kata lain jika tidak ada X_1, X_2, dan X_3 maka tidak ada nilai Y.

b. Koefisien regresi kesetaraan jender (X_1) sebesar b_1 = 0.278 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel kesetaraan jender naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.278 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja dan pengalaman kerja konstan (tetap) atau tidak ada perubahan.

c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar b_2 = 0.063 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila tingkat kedisiplinan bekerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.063 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kesetaraan jender dan pengalaman kerja konstan (tetap) atau tidak ada perubahan

d. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_3) sebesar b_3 = 0.377 menunjukkan tanda positif yang artinya apabila variabel pengalaman kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.377 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kesetaraan jender dan disiplin kerja konstan (tetap) atau tidak ada perubahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id