

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah merupakan instansi yang melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur di Provinsi Kalimantan Selatan dimulai pada tahun 1973 dengan sebutan Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II (SELAPUTDA) berdasarkan Kepmendagri Nomor 83 Tahun 1973, yang berlokasi di beberapa kota termasuk Banjarbaru. Pada tahun 1985, SELAPUTDA Banjarbaru dibubarkan dan diubah menjadi Pendidikan dan Pelatihan Wilayah serta Pendidikan dan Latihan Provinsi berdasarkan Kepmendagri Nomor 22 Tahun 1985. Struktur organisasi dan tata kerja pendidikan dan pelatihan ini kemudian ditetapkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 1984.

Perubahan organisasi lebih lanjut terjadi dengan terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 1992, yang mengatur tentang organisasi dan tata kerja pendidikan dan pelatihan daerah tingkat I. Keputusan ini diikuti oleh Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 0322 Tahun 1992. Dalam era otonomi daerah sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 dan PP Nomor 25 Tahun 2000, lembaga ini kemudian berubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan Perda Nomor 8 Tahun 2000, dengan tugas pokok dan fungsi diatur oleh Keputusan Gubernur Nomor 049 Tahun 2001.

Berdasarkan Perda Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 dan Pergub Nomor 072 Tahun 2016, Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah berubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. BPSDMD bertugas membantu urusan pemerintahan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur. Program dan kegiatan BPSDMD dirancang untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur melalui tahapan dan prosedur administrasi, serta analisis kebutuhan diklat. Ini merupakan komitmen BPSDMD untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan institusional dan situasional guna meningkatkan kompetensi, kapasitas, kapabilitas, dan profesionalitas PNS sesuai tuntutan perubahan.

Perencanaan pengembangan diklat tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi peserta, tetapi juga pada pengembangan kapasitas, fasilitas, dan kapabilitas kediklatan, termasuk fasilitas kerja, pembelajaran, dan akomodasi peserta, serta kompetensi penyelenggara diklat. Hal ini untuk memastikan lembaga diklat mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan serta dinamika pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat.⁷¹

2. Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

a. Visi

Kalimantan Selatan Maju (Makmur, Sejahtera dan Berkelanjutan)

b. Misi

⁷¹ 'Sejarah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kalimantan Selatan' <<https://bpsdm.kalselprov.go.id/page/sejarah-badan-pengembangan-sumber-daya-manusia-daerah-provinsi-kalimantan-selatan>>.

- 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berbudi Pekerti Luhur;
- 2) Mendorong Pertumbuhan Ekonomi yang Merata;
- 3) Memperkuat Sarana Prasarana Dasar dan Perekonomian;
- 4) Tata Kelola Pemerintah yang Lebih Fokus pada Pelayanan Publik
- 5) Menjaga Kelestarian Lingkungan Hidup dan Memperkuat Ketahanan Bencana

3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah. Untuk melaksanakan tugas, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPSDMD menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota;
- c. Pelaksanaan kebijakan sertifikasi kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;

- e. Pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur sipil pemerintah pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- f. Pembinaan dan pengawasan dan pengendalian unit pelaksana teknis daerah; dan
- g. Pengelolaan, kegiatan kesekretariatan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:

- a. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi perumusan dan peneta kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah
- b. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi peiaksanaen kebija pengembangan kompetensi aparatur sipil pemerintahan provinsi kabupaten/ kota;
- c. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebije sertifikasi kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi kabupaten/ kota;
- d. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pemantauan, evaluasi pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota;
- e. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebij: pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota;
- f. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pembinaan, pengawasan pengendalian unit pelaksana teknis;

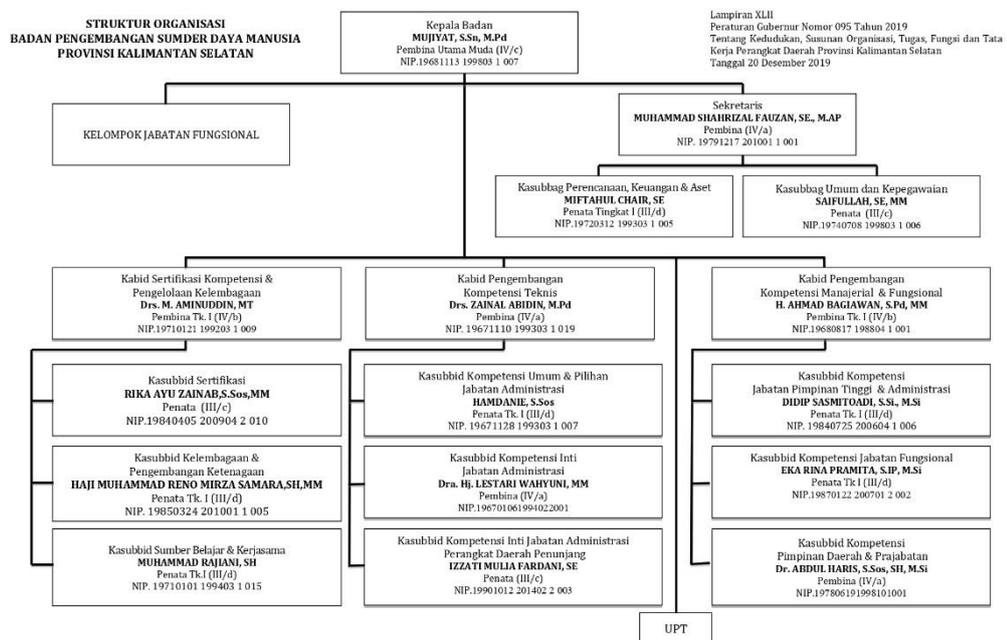
- g. Membina dan mengawasi pengelolaan kegiatan kesekretariatan; dan
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya

4. Struktur Organisasi Operasional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun struktur organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN



B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 30 Mei-31 Juni 2024 yang berlokasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Pada tanggal 30 Mei 2024 dilakukan penyerahan surat izin penelitian kepada instansi serta meminta data mengenai jumlah pegawai yang aktif bekerja

pada BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. Setelah data terkumpul dilakukan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara 3 orang pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan sebagai perwakilan. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2024. Setelah dilaksanakan studi pendahuluan, pada tanggal 5-6 Juni 2024 dilakukan *tryout* instrumen sekaligus pengambilan data yang disebarkan dengan angket kuesioner kepada pegawai.

C. Data Demografis Responden

Responden pada penelitian ini merupakan pegawai pada BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 74 Pegawai. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dijabarkan dalam beberapa kategori seperti lama masa kerja, jenis kelamin dan usia.

1. Kategorisasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategorisasi responden berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh 74 responden maka peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4. 1 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	
Total		74	100.0		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan persentase 50%, dan responden yang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase 50%.

2. Kategorisasi Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4. 2 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	20	26.7	27.0	27.0
	31-40	20	26.7	27.0	54.1
	41-50	19	25.3	25.7	79.7
	51-60	15	20.0	20.3	100.0
	Total	74	98.7	100.0	
Total		74	100.0		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek yang berusia 20-30 Tahun berjumlah 20 orang (26.7%), usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (26,7%) usia 41-50 tahun 15 orang (20%)

3. Kategorisasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

TABEL 4. 3 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<6 Bulan-1 Tahun	10	13.3	13.5	13.5
	2-5 Tahun	15	20.0	20.3	33.8
	6-10 Tahun	9	12.0	12.2	45.9
	>10 Tahun	40	53.3	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	
Total		74	100.0		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya <6 bulan-1 tahun berjumlah 10 orang (13.5%), masa kerja 1-5 tahun 15 orang (20.3%), masa kerja 6-10 tahun 9 orang (12.2%), masa kerja >10 tahun 40 orang (54.1%)

D. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif pada penelitian ini disajikan menggunakan statistik hipotetik dan empirik. Pada table berikut dapat dilihat hasil kategorisasi penelitian secara umum:

TABEL 4. 4 HASIL KATEGORISASI PENELITIAN SECARA UMUM

	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Amanah	74	59	106	165	132.61	1.532	13.181
<i>Work Family Balance</i>	74	32	47	79	59.84	.680	5.850
Kinerja	74	39	83	122	96.81	.885	7.610

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan skor range, minimum, maksimum, mean serta standar deviasi dari variabel amanah, *work family balance* dan kinerja dengan N atau sampel berjumlah 74. Skor empirik diperoleh melalui hitungan dengan bantuan *SPSS versi 23.0 for windows*. Sehingga diperoleh range untuk variabel amanah secara empirik dengan nilai 59, variabel *work family balance* dengan nilai 32 dan variabel kinerja dengan nilai 39. Kemudian diperoleh skor minimum variabel secara empirik pada variabel amanah bernilai 106, variabel *work family balance* bernilai 47 dan variabel kinerja bernilai 83. Pada nilai maksimum variabel secara empirik variabel amanah bernilai 165, variabel *work family balance* bernilai 79 dan variabel kinerja bernilai 122. Kemudian pada skor rata-rata setiap variabel secara empirik variabel amanah bernilai 132.61, variabel *work family balance* bernilai 59.84 dan variabel kinerja bernilai 96.81 dan pada perhitungan standar deviasi atau SD variabel amanah bernilai 13.181, variabel *work*

family balance bernilai 5.850 dan variabel kinerja bernilai 7.610.

Tahap berikutnya yakni mengkategorisasikan jenjang setiap variabel dengan tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Untuk menghitung kategorisasi secara manual diperlukan nilai rata-rata atau mean dan nilai standar deviasi atau SD yang diperoleh dengan perhitungan hipotetik. Adapun rumus pengkategorisasian ketiga jenjang sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$$

Keterangan:

X : Skor Responden

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar Deviasi

1. Kategorisasi Variabel Amanah

Pada tabel diatas dapat dilihat perhitungan hipotetik nilai mean variabel amanah yaitu 107,5 dan nilai standar deviasi yaitu 21,5. Berikut perhitungan kategorisasi untuk variabel amanah:

$$\text{Tinggi} = X \geq (107,5 + 21,5)$$

$$= X \geq 129$$

$$\text{Sedang} = (107,5 - 21,5) \leq X < (107,5 + 21,5)$$

$$= 85,5 \leq X < 129$$

$$\text{Rendah} = X < (107,5 - 21,5)$$

$$= X < 85,5$$

TABEL 4. 5 KATEGORISASI VARIABEL AMANAH

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 85,5$	0	0%
Sedang	$85,5 \leq X < 129$	32	43,2%
Tinggi	$X \geq 129$	42	56,8%
Total		74	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel amanah pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat amanah pada pegawai BPSDMD KALSEL dengan kategori sedang sebanyak 32 pegawai (43,2%), kategori tinggi sebanyak 42 pegawai (56,8%) dan tidak terdapat pegawai dengan kategorisasi rendah.

2. Kategorisasi Variabel *Work Family Balance*

Pada tabel diatas dapat dilihat perhitungan hipotetik nilai mean variabel *work family balance* yaitu 50 dan nilai standar deviasi yaitu 10 Berikut perhitungan kategorisasi untuk variabel *work family balance*:

$$\text{Tinggi} = X \geq (50+ 10)$$

$$= X \geq 60$$

$$\text{Sedang} = (50-10) \leq X < (50+ 10)$$

$$= 40 \leq X < 60$$

$$\text{Rendah} = X < (50 - 10)$$

$$= X < 40$$

TABEL 4. 6 KATEGORISASI VARIABEL *WORK FAMILY BALANCE*

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 40$	0	0%
Sedang	$40 \leq X < 60$	49	66,2%
Tinggi	$X \geq 60$	25	33,8%
Total		74	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel *work family balance* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat *work family balance* pada pegawai BPSDMD KALSEL dengan kategori sedang sebanyak 49 pegawai (66,2%), kategori tinggi sebanyak 25 pegawai (33,8%) dan tidak terdapat pegawai dengan kategorisasi rendah.

3. Kategorisasi Variabel Kinerja

Pada tabel diatas dapat dilihat perhitungan hipotetik nilai mean variabel kinerja yaitu 85 dan nilai standar deviasi yaitu 17. Berikut perhitungan kategorisasi untuk variabel kinerja:

$$\text{Tinggi} = X \geq (85 + 17)$$

$$= X \geq 102$$

$$\text{Sedang} = (85 - 17) \leq X < (85 + 17)$$

$$= 68 \leq X < 102$$

$$\text{Rendah} = X < (85 - 17)$$

$$= X < 68$$

TABEL 4. 7 KATEGORISASI VARIABEL KINERJA

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 67,7$	0	0%
Sedang	$67,7 \leq X < 106,3$	60	81,1%
Tinggi	$X \geq 106,3$	14	18,9%
Total		74	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel kinerja pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pada pegawai BPSDMD KALSEL dengan kategori sedang sebanyak 60 pegawai (81,1%), kategori tinggi sebanyak 14 pegawai (18,9%) dan tidak terdapat pegawai dengan kategorisasi rendah.

E. Analisis Deskriptif Aspek

Teknik analisis data ini digunakan untuk melihat hasil sumbangsih (kontribusi) pada setiap aspek variabel, baik variabel bebas atau pun variabel terikat. Untuk mengetahui besaran sumbangsih yang diberikan pada setiap aspek variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

1. Kontribusi Aspek Amanah (X1)

Variabel amanah terbagi menjadi 5 aspek yakni, kejujuran, kepercayaan, integritas, tanggungjawab dan adil. Hasil perhitungan sumbang efektif pada setiap aspek variabel amanah sebagai berikut:

- a. Aspek Kejujuran (3, 10, 16, 18, 29, 30)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{234+229+238+206+210+237}{11.051} \times 100\% \\ &= \frac{1.354}{9.813} \times 100\% \\ &= 13,79\% \end{aligned}$$

- b. Aspek Kepercayaan (8, 9, 11, 15, 17, 20, 21, 22, 26, 27)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{242+230+234+247+203+239+220+196+243+223}{11.051} \times 100\% \\
&= \frac{2.453}{9.813} \times 100\% \\
&= 24,99\%
\end{aligned}$$

c. Aspek Integritas (1, 4, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 23, 28)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{229+242+234+230+241+250+252+247+234+247}{11.051} \times 100\% \\
&= \frac{2.406}{9.813} \times 100\% \\
&= 24,51\%
\end{aligned}$$

d. Aspek Tanggungjawab (33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49)

$$\begin{aligned}
&= \frac{218+232+204+223+227+181+215+220+216+227+225+236+221}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{2.845}{9.813} \times 100\% \\
&= 28,99\%
\end{aligned}$$

e. Aspek Adil (33, 32, 34, 36, 37,39, 40, 47, 50)

$$\begin{aligned}
&= \frac{212+229+214+239+218+232+223+227+215}{9.813} \times 100\% \\
&= \frac{2.009}{9.813} \times 100\% \\
&= 20,47\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dikrtahui persentase sumbang efektif dari aspek kejujuran 13,79%, aspek kepercayaan 24,99%, aspek integritas 24,51%, aspek tanggungjawab 28,99%, dan aspek adil 20,47%.

2. Kontribusi Aspek *Work Family Balance*

Variabel *work family balance* terbagi menjadi 3 aspek yakni, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Hasil perhitungan sumbang efektif pada setiap asepek variabel *work family balance* sebagai berikut:

- a. Aspek Keseimbangan Waktu (1, 4, 7, 12, 17, 19)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{226+219+220+221+224+226}{4.428} \times 100\% \\
 &= \frac{1.336}{4.428} \times 100\% \\
 &= 30,17\%
 \end{aligned}$$

- b. Aspek Keseimbangan Keterlibatan (2, 5, 8, 10, 13, 15, 18, 20)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{230+226+227+217+214+198+227+215}{4.428} \times 100\% \\
 &= \frac{1.754}{4.428} \times 100\% \\
 &= 39,61\%
 \end{aligned}$$

- c. Aspek Keseimbangan Kepuasan (3, 6, 9, 11, 14, 16)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{227+236+226+201+210+218}{4.428} \times 100\% \\
 &= \frac{1.318}{4.428} \times 100\% \\
 &= 29,76\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dikrtahui persentase sumbang efektif dari aspek keseimbangan waktu 30,17%, aspek keseimbangan keterlibatan 39,61%, aspek keseimbangan kepuasan 29,76%.

3. Kontribusi Aspek Kinerja

Variabel kinerja terbagi menjadi 3 aspek yakni, kejujuran, kepercayaan, integritas, tanggungjawab dan adil. Hasil perhitungan sumbang efektif pada setiap asepek variabel kinerja sebagai berikut:

- a. Aspek Hasil Kerja (3, 13, 14, 15, 18, 23, 25, 28, 30, 31, 33)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{182+199+227+200+226+229+214+191+221+245+206}{7.539} \times 100\% \\
 &= \frac{2.340}{7.539} \times 100\% \\
 &= 31,03\%
 \end{aligned}$$

- b. Aspek Perilaku Kerja (1, 2, 4, 7, 10, 17, 22, 26, 29, 34, 35, 36,)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{229+213+228+193+250+219+228+224+201+235+207+158}{7.539} \times 100\% \\
 &= \frac{2.360}{7.539} \times 100\% \\
 &= 31,30\%
 \end{aligned}$$

- c. Aspek Sifat Pribadi (5, 6, 8, 9, 16, 11, 19, 20, 21, 24, 32)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{116+232+213+237+227+194+231+173+234+211+210}{7.539} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2.378}{7.539} \times 100\% \\
 &= 31,54\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui persentase sumbang efektif dari hasil kerja 31,03%, aspek perilaku 31,30 dan aspek sifat pribadi 31,54%.

F. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu item dikatakan valid jika item tersebut mampu mengukur secara akurat apa yang dimaksudkan hendak diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 25.0 for windows*. Terdapat 106 butir pertanyaan yang terbagi atas 50 item skala amanah, 20 item skala *work family balance*, dan 36 item skala kinerja. Sebuah item dapat dikatakan valid jika skor kofisien korelasi berada diatas 0,225. Adapun item yang berada dibawah skorkoefisien korelasi 0,225 harus dihapuskan.⁷² Berikut pemaparan hasil uji validitas:

a. Skala Amanah

Skala amanah ini dikembangkan oleh peneliti yang disusun berdasarkan aspek dan indikator dari peneliti. Dari hasil uji validitas diperoleh 43 item valid yang dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya, kemudian 7 item tidak valid yang harus dihapuskan. Berikut tabel blue print dari skala amanah:

⁷² Saifuddin Azwar.

TABEL 4. 8 BLUE PRINT SKALA SKALA AMANAH

No.	Aspek	Indikator	Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Kejujuran	Tidak berbohong atau menipu dalam segala urusan	30,10,	5	3	25	3
		Transparan dalam segala tindakan dan perkataan	29,16	24	18	2	3
2.	Kepercayaan	Memenuhi janji dan komitmen yang dibuat	20,26,27		22,17		5
		Menepati amanah yang diberikan oleh orang lain	8,15,9		21,11		5
3.	Integritas	Konsisten dalam memegang prinsip-prinsip islam dalam segala situasi	19,14,28		6,4		5
		Bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral dan etikaislam	12,13,23		7,1		5
4.	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil	46,49,45		43	38	4
		Tidak lari dari tanggung jawab dan menghadapi konsekuensi dengan tabah	42,35	41	44,48		4

LANJUTAN TABEL 4.8

No.	Aspek	Indikator	Aitem				Jumlah
			<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
5.	Adil	Memperlakukan orang lain dengan adil dan tidak memihak	37,36,34		39,33		5
		Mengambil keputusan berdasarkan keberanian dan bukan kepentingan	50,40	31	32,47		4
Total						43	

b. Skala *Work Family Balance*

Skala *work family balance* dibuat dari aspek-aspek yang dikembangkan oleh Greenhaus kemudian di modifikasi oleh saudara Rizki dan di adaptasi oleh peneliti skala ini terdiri dari 3 aspek yang terurai menjadi 20 pernyataan. Dari hasil uji validitas diperoleh seluruh pernyataan valid. Berikut blue print dari skala *work family balance*.

TABEL 4. 9 BLUE PRINT SKALA WORK FAMILY BALANCE

No.	Aspek	Aitem				Jumlah
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Keseimbangan waktu	1, 7, 12, 17		4, 19		6
2.	Keseimbangan Keterlibatan	2, 8, 13, 18		5, 10, 15, 20		8
3.	Keseimbangan Kepuasan	3, 9, 14		6, 11, 16		6
Total						20

c. Skala Kinerja

Skala kinerja dibuat berdasarkan aspek-aspek menurut Wirawan yang digunakan penelitian terdahulu oleh Shiela Darusiasih pada tahun 2018 dan telah dimodifikasi, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat kerja adapun dari 3 aspek tersebut terurai menjadi 36 item pernyataan dan terdapat 2 item yang gugur. Berikut blue print dari skala kinerja:

TABEL 4. 10 *BLUE PRINT* SKALA KINERJA

No.	Aspek	Indikator	Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Hasil Kerja	Kuantitas hasil kerja	14, 23		13	12	3
		Kualitas hasil kerja	31, 25		15, 28		4
		Kecepatan dalam melaksanakan tugas	30, 18		33, 3		4
2.	Perilaku Kerja	Ketelitian	4, 1		7, 35		4
		Kerjasama	22, 10		29, 36		4
		Disiplin	26, 17		2, 34		4
3.	Sifat Pribadi	Kejujuran	6, 21		32, 8		4
		Inisiatif	19, 9		5	27	3
		Kreativitas	11, 24		16, 20		4
Total						34	

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah skala penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Untuk

mengetahui apakah skala yang diuji reliable, dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu skala dapat dikatakan reliable jika nilai koefisiensi reliabilitas pada *Cronbach's Alpha* $> 0,6.5$ Berikut hasil uji reliabilitas, yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23.0 for windows:

TABEL 4. 11 HASIL UJI RELIABILITAS

Skala	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Amanah	43	0,922	Reliabel
<i>Work Family Balance</i>	20	0,865	Reliabel
Kinerja	34	0,832	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* skala amanah dengan 43 item pernyataan adalah 0,922. Kemudian nilai *Cronbach's Alpha* skala *work family balance* dengan 20 item pernyataan adalah 0,865 dan nilai *Cronbach's Alpha* skala kinerja dengan 34 pernyataan adalah 0,832. Ketiga skala menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

G. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* 23.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov yakni jika nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka data tersebut bestribusi normal. Sebaliknya,

jika nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) lebih kecil dari 0.05 maka tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dari variabel amanah, *work family balance*, dan kinerja

TABEL 4. 12 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.84485892
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.058
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) dengan angka 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05, sehingga data sampel dari variabel amanah, *work family balance*, dan kinerja dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menilai apakah suatu variabel memiliki hubungan signifikan dengan variabel lain. Syarat dalam uji linearitas adalah nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $p > 0,05$.⁷³

a. Uji Linearitas Variabel Amanah dan Variabel Kinerja

⁷³ Saifuddin Azwar.

TABEL 4. 13 HASIL UJI LINIEARITAS VARIABEL AMANAH

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Amanah	Between Groups	(Combined)	3005.235	37	81.223	2.393	.005
		Linearity	1465.601	1	1465.601	43.172	.000
		Deviation from Linearity	1539.634	36	42.768	1.260	.246
	Within Groups		1222.117	36	33.948		
	Total		4227.351	73			

b. Uji Linieritas *Work Family Balance* dan Variabel KinerjaTABEL 4. 14 HASIL UJI LINIERITAS *WORK FAMILY BALANCE*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work family balance	Between Groups	(Combined)	4219.351	72	58.602	7.325	.287
		Linearity	12.226	1	12.226	1.528	.433
		Deviation from Linearity	4207.126	71	59.255	7.407	.286
	Within Groups		8.000	1	8.000		
	Total		4227.351	73			

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,246 dan 0,286. Berarti ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel amanah (X1), variabel *work family balance* (X2), dan variabel kinerja (Y). Maka perubahan variabel bebas amanah dan *work family balance* akan condong diikuti perubahan variabel terikat yakni kinerja.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat jika nilai *tolerance* > 0.10 dan jika nilai VIF < 10.00 artinya tidak terjadi multikolineritas. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for windows*, berikut dapat dilihat hasil uji multikolineritas:

TABEL 4. 15 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.750	7.730		5.530	.000		
	Amanah	.208	.071	.361	2.934	.004	.549	1.820
	<i>Work Family Balance</i>	.442	.160	.340	2.762	.007	.549	1.820

a. Dependent Variabel: KINERJA

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dibuktikan dengan angka 0,549 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dibuktikan dengan nilai 1,820. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas yakni jika nilai signifikansi > 0.05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Pada

penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for windows*, berikut dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas:

TABEL 4. 16 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations						
			Amanah	<i>Work Family Balance</i>	Kinerja	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Amanah	Correlation Coefficient	1.000	.636**	.547**	.062
		Sig. (2-Tailed)	.	.000	.000	.601
		N	74	74	74	74
	<i>Work Family Balance</i>	Correlation Coefficient	.636**	1.000	.581**	.108
		Sig. (2-Tailed)	.000	.	.000	.358
		N	74	74	74	74
	Kinerja	Correlation Coefficient	.547**	.581**	1.000	.799**
		Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.	.000
		N	74	74	74	74
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.062	.108	.799**	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.601	.358	.000	.
		N	74	74	74	74

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel amanah $0,601 > 0,05$ dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel *work family balance* $0,358 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

H. Uji Hipotesis

Agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh maupun peran antarvariabel yang diteliti maka dari itu perlu dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan linier berganda.

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

- a) Ha: Terdapat peran amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan
- b) Ho: Tidak terdapat peran amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

1. Uji Regresi Linier Sederhana

- a. Variabel Amanah (X1) dan Variabel Kinerja (Y)

TABEL 4. 17 UJI LINIER SEDERHANA VARIABEL AMANAH (X1) DAN VARIABEL KINERJA (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.338	6.193
a. Predictors: (Constant), AMANAH				
b. Dependent Variabel: KINERJA				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1465.601	1	1465.601	38.209	.000 ^b
	Residual	2761.750	72	38.358		
	Total	4227.351	73			
a. Dependent Variabel: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), AMANAH						

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.734	7.328		7.060	.000
	AMANA H	.340	.055	.589	6.181	.000
a. Dependent Variabel: KINERJA						

Dilakukannya analisis regresi sederhana untuk dapat menentukan apakah terdapat pengaruh atau tidak variabel amanah terhadap kinerja dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai F hitung > T tabel dan nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh variabel amanah terhadap kinerja. Pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan nilai F hitung dengan angka 38,206 > T tabel dan nilai signifikansi dengan angka 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel amanah terhadap variabel kinerja. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,347 atau 34,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebanyak 34,7%.

b. Variabel *Work Family Balance* (X2) dan Variabel Kinerja (Y)

TABEL 4. 18 UJI LINIER SEDERHANA VARIABEL *WORK FAMILY BALANCE* (X2) DAN VARIABEL KINERJA (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	6.232
a. Predictors: (Constant), WORK FAMILY BALANCE				
b. Dependent Variabel: KINERJA				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1431.057	1	1431.057	36.847	.000 ^b
	Residual	2796.294	72	38.837		
	Total	4227.351	73			
a. Dependent Variabel: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), WORK FAMILY BALANCE						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.521	7.496		6.873	.000
	WORK FAMILY BALANCE	.757	.125	.582	6.070	.000
a. Dependent Variabel: KINERJA						

Pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan nilai F hitung dengan angka 36,847 > T tabel dan nilai signifikansi dengan angka 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work family balance* terhadap kinerja. Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,339 atau 33,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work family balance* (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda mempunyai tujuan agar dapat ditemukan pengaruh antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Rentang nilai R^2 antara 0 hingga 1 menunjukkan akurasi model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji koefisien determinasi (R) adalah mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

TABEL 4. 19 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.393	5.927
a. Predictors: (Constant), WORK FAMILY BALANCE, AMANAH				
b. Dependent Variabel: KINERJA				

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,410 atau 41% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) dan *work family balance* (X2) sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 41%. Sedangkan sisanya (100%-41% = 59%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi pada penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti.

b. Uji t

Penggunaan uji t diperlukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel secara parsial dan menguji hipotesis penelitian (H1 dan H2). Adapun dasar yang digunakan dalam menentukan keputusan terhadap hasil uji t adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel H_a bisa diterima karena nilai tersebut sebagai dasar pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat).

TABEL 4. 20 HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.750	7.730		5.530	.000
	AMANAHAH	.208	.071	.361	2.934	.004
	WORK FAMILY BALANCE	.442	.160	.340	2.762	.007

a. Dependent Variabel: KINERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1733.498	2	866.749	24.676	.000 ^b
	Residual	2493.853	71	35.125		
	Total	4227.351	73			

a. Dependent Variabel: KINERJA
b. Predictors: (Constant), WORK FAMILY BALANCE, AMANAHAH

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,347 atau 34,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta untuk mengetahui bagaimana tingkat amanah, *work family balance* dan kinerja pada pegawai. Skala yang digunakan untuk mengukur amanah adalah skala yang dikembangkan oleh peneliti dari penelitian-penelitian sebelumnya dan teori dari keislaman, untuk skala *work family balance* penelitian ini menggunakan skala yang di adaptasi oleh M. Haikal

Baihaqqi yang juga di adaptasi dari teori Greenhaus dan Allen, sementara skala kinerja merupakan skala modifikasi dari penelitian Shiela Darusiasih berdasarkan aspek-aspek menurut Wirawan. Berdasarkan hasil tryout untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ketiga variabel tersebut terdapat 7 butir aitem yang gugur pada uji validitas variabel amanah sehingga dari 50 aitem hanya 43 aitem yang digunakan sebagai alat ukur penelitian, kemudian pada variabel kinerja terdapat 2 aitem yang gugur pada variabel kinerja sehingga dari 36 hanya 34 aitem yang digunakan sebagai alat ukur serta tidak ada aitem yang gugur pada *variabel work family balance*.

1. Tingkat Amanah pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian menunjukkan terdapat 32 pegawai (43,2%) dengan tingkat kategori amanah sedang, 42 pegawai (56,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat amanah yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat amanah yang rendah. Hal ini dikarenakan pegawai. Dari paparan diatas dapat kita ketahui pegawai BPSDMD KALSEL melaksanakan pekerjaannya dengan amanah.

2. Tingkat Work Family Balance pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian menunjukkan terdapat 49 pegawai

(66,2%) dengan tingkat kategori *work family balance* sedang, 25 pegawai (33,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat *work family balance* yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat *work family balance* yang rendah. Dapat diketahui bahwa pegawai BPSDMD KALSEL dapat menyeimbangkan antara urusan keluarga serta pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari.

3. Tingkat Kinerja pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian menunjukkan terdapat 60 pegawai (81,1%) dengan tingkat kategori kinerja sedang, 14 pegawai (18,9%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat kinerja yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPSDMD KALSEL mempunyai kinerja yang bagus dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh Amanah terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian bahwa amanah bernilai R Square sebesar 0,347 atau 34,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1)

berpengaruh 34,7% berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja prgawai BPSDMD KALSEL yakni variabel amanah. Namun hasil data ini juga menyakan bahwa kontribusi amanah dalam mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah Provinsi Kalimantan Selatan masih tergolong sedang dan belum cukup akurat dalam memprediksi kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Iqbal Maulana yang berjudul Pengaruh Kejujuran, Kesadaran dan Amanah terhadap Kinerja Karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang yang menyatakan bahwa amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,547% atau 54,7% variabel amanah mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Work Family Balance* terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,339 atau 33,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work family balance* (X2) berpengaruh sebesar 33,9 % terhadap variabel kinerja (Y). Adapun persentase sumbangsih aspek-aspek amanah yang mempengaruhi variabel amanah yakni, aspek kejujuran 13,17%, aspek kepercayaan 24,99%, aspek integritas 24,51%, aspek tanggungjawab 28,99% dan adil 20,47%. Sedangkan pada varibel kinerja aspek hasil kerja 31,03%, perilaku 31,30% dan sifat pribadi 31,54%.

Dari hasil data ini menyakan bahwa kontribusi variabel amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya

Daerah Provinsi Kalimantan Selatan tergolong sedang dan belum cukup akurat untuk memprediksi kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

6. Pengaruh Amanah dan *Work Family Balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian bahwa amanah dan *work family balance* secara bersama-sama mendapatkan hasil *R Square* sebesar 0,347 atau 34,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa amanah (X1) dan *work family balance* (X2) secara bersama-sama 34,7% mempengaruhi kinerja (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 34,7\% = 65,3\%$) dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

Dari hasil data ini menyatakan bahwa kontribusi variable amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan tergolong rendah dan belum cukup kuat untuk memprediksin kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

J. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh amanah dan *work family balance* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti menyadari adanya kekurangan serta kelemahan dalam penelitian ini. Adapun kelemahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun peneliti hanya menggunakan dua faktor saja yakni amanah dan *work family balance*.
2. Penelitian ini masih belum banyak memuat mengenai perspektif psikologi islam terhadap *work family balance* dan amanah menurut perspektif psikologi.