

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Bank BTN**

Bank BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa perbankan. Bank BTN didirikan pada masa pemerintahan Belanda yaitu pada tahun 1897 bernama Postpaarbank di Batavia. Pada 1 April 1942 Jepang mengambil alih Postpaarbank dan mengganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Setelah kemerdekaan Indonesia, Indonesia mengambil alih Tyokin Kyoku yaitu pada tanggal 9 Februari 1950 dan diganti namanya menjadi Bank Tabungan Post. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 4 Tahun 1963 Bank Tabungan Pos resmi diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Kemudian pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 Bank BTN menjadi wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Pada tahun 1976 mulai terjadi realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kali oleh Bank BTN di Indonesia.

Tahun 1989 Bank BTN semakin berkembang dengan mengeluarkan obligasi pertama, hingga tahun 1992 Bank BTN berstatus Perseroan Terbatas. Dengan statusnya ini bank BTN memungkinkan bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum komersial. Demi mendukung bisnis KPR, Bank BTN mengembangkan produk-produk layanan perbankan seperti bank umum lainnya. Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Water House Coopers, Pemerintah melalui BUMN dalam Surat No. 5-544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank Umum dengan bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi hingga saat ini.

b. Visi dan Misi Bank BTN

1) Visi Bank BTN

Menjadi *The Best Mortgage Bank Di Asia Tenggara* pada Tahun 2025

2) Misi Bank BTN

- a) Mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah
- b) Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak
- c) Menjadi home of Indonesia's best talent
- d) Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan probabilitas yang berkelanjutan sebagai

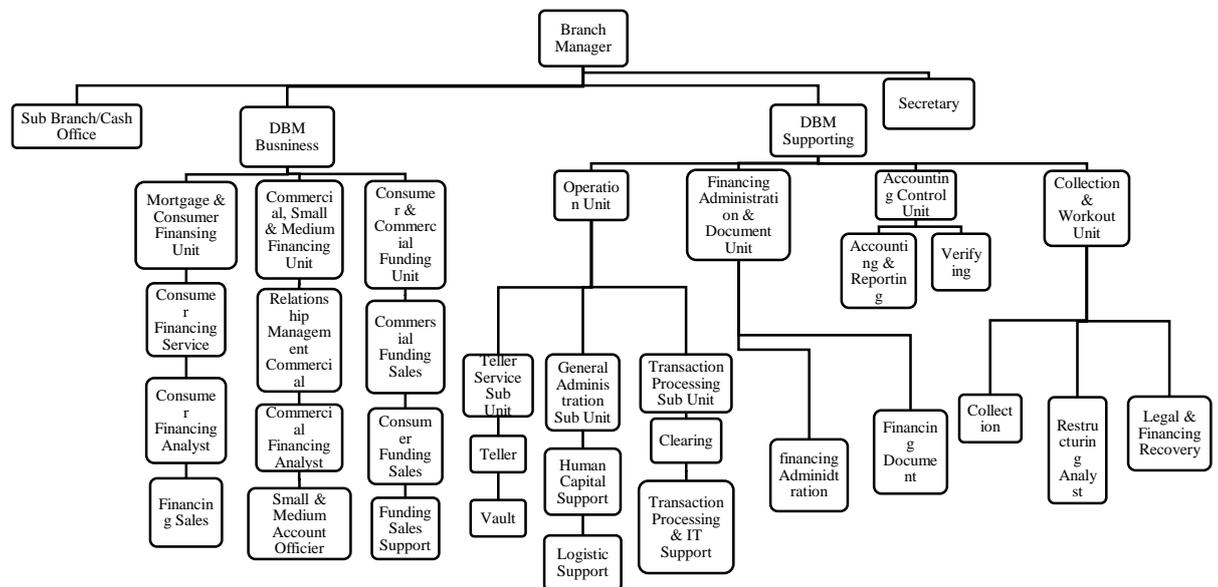
perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen resiko yang kokoh

- e) Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

### c. Struktur Organisasi

Gambar II

### Struktur Organisasi Bank BTN Syariah Banjarmasin



Sumber: Bank BTN Syariah Banjarmasin: 2021

### d. Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin

Bank BTN Syariah Banjarmasin memiliki 27 orang karyawan yang di dominasi dengan karyawan yang masih berusia sangat muda dan produktif yaitu sekitar usia 20-30 tahun. Dengan

memberdayakan karyawannya Bank BTN Syariah Banjarmasin mengharapkan karyawannya benar-benar berkomitmen dalam bekerja di Bank BTN Syariah Banjarmasin dan dapat membantu serta memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai Bank BTN Syariah Banjarmasin. Berdasarkan hasil wawancara yang di dapat peneliti bersama Bu Nadya selaku Human Capital di Bank BTN Syariah Banjarmasin diperoleh informasi dalam 3 tahun terakhir ini tidak ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri (*resign*), karena karyawan memilih menghabiskan masa kerjanya menyelesaikan tanggung jawabnya bekerja di Bank BTN Syariah Banjarmasin. Sebagian mereka menganggap bahwa bekerja di Bank BTN Syariah Banjarmasin lebih dihargai, hal ini ditunjukkan dari adanya pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi yang diberikan langsung oleh atasan maupun dari pihak Bank BTN Syariah pusat untuk karyawan yang bersungguh-sungguh bekerja dan mampu mencapai target yang diberikan. Namun tidak semua karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin memiliki komitmen kerja yang tinggi, hal ini karena masih ditemukan sebagian karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang kurang disiplin. Ketidaksiplinan karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin seperti seringnya datang terlambat bahkan sering tidak masuk kerja dapat mengganggu kegiatan operasional Bank BTN Syariah Banjarmasin

sehingga karyawan tersebut ditegur bahkan di *coercion* jika masih mengulanginya

Sedangkan kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin ditunjukkan dari adanya sebagian karyawan yang merasa puas dengan diadakannya peluang promosi yang berlaku bagi semua karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin yang mau memberikan hasil kerja dan prestasi yang baik karena dengan adanya promosi yang dinilai dari suatu hasil kerja dan prestasi merupakan suatu keadilan bagi setiap karyawan untuk berusaha bekerja dengan optimal. Dengan dipromosikannya seorang karyawan maka mereka akan memperoleh gaji yang sesuai dengan jabatan yang di embannya hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih puas dalam bekerja, karena besar kecilnya gaji yang di dapatkan sesuai dengan pekerjaannya. Pada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bagian Human Capital di Bank BTN Syariah Banjarmasin diperoleh informasi bahwa promosi diadakan sekitar 1-3 tahun setelah penilaian kinerja, dan promosi ini bisa memposisikan karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin untuk dapat bekerja ke Bank BTN Syariah pusat yang ada di Jakarta jika karyawan benar-benar memiliki prestasi yang baik. Namun karena kepuasan kerja merupakan penilaian dari seseorang yang memiliki tingkat emosional yang berbeda-beda bukan saja yang dilihatnya hanya dari gaji, hal ini menunjukkan adanya karyawan Bank BTN Syariah

Banjarmasin yang masih memiliki rasa kepuasan kerja yang rendah dalam bekerja di Bank BTN Syariah Banjarmasin hal ini ditunjukkan adanya sikap karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin terhadap pelayanan yang diberikannya cukup lamban kepada nasabah.

## 2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin” peneliti mengumpulkan data-data ini dengan melakukan penyebaran angket kepada seluruh karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin sebagai responden, dengan jumlah responden sebanyak 27 orang karyawan.

Data mengenai karakteristik responden yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Seperti halnya hasil penjabaran yang sudah dilakukan oleh peneliti di bawah ini:

### a. Usia Responden

Tabel III

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
20-30	19	70,37
31-40	8	29,63
41-50	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Untuk karakteristik responden yang pertama yaitu berdasarkan usia. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah dari keseluruhan reponden yaitu sebanyak 27 responden dan diketahui responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 19 responden atau 70,37%, responden yang berusia 31-40 berjumlah 8 responden atau 29,63%, dan tidak ada responden yang berusia 41-50 tahun.

b. Jenis Kelamin

Tabel IV  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	14	51,85
Perempuan	13	48,15
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Untuk karakteristik responden yang kedua yaitu berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari jumlah keseluruhan responden yaitu 27 responden. Dapat diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 responden atau 51,85% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 responden atau 48,15%.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel V  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
-------------------	------------------	-------------------

SMA	0	0
Diploma	4	14,81
Sarjana	23	89,19
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Untuk karakteristik responden yang ketiga yaitu berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari jumlah keseluruhan responden yaitu 27 responden. Dapat diketahui tidak ada responden yang tingkat pendidikannya SMA, untuk responden yang tingkat pendidikannya diploma berjumlah 4 responden atau 14,81%, dan responden yang tingkat pendidikannya sarjana berjumlah 23 responden atau 89,19%

d. Lama Bekerja

Tabel VI

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1 - 5 tahun	25	92,59
6 - 10 tahun	2	7,41
11 tahun >	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Untuk karakteristik responden yang keempat yaitu berdasarkan lamanya bekerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari jumlah keseluruhan responden yaitu 27 responden. Dapat diketahui responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 25 responden atau

92,59%, responden yang sudah bekerja 6-10 tahun berjumlah 2 responden atau 7,41%, dan tidak ada responden yang bekerja lebih dari 11 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Hatch dan Farhady (1981) adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lainnya atau antara satu objek dengan objek lainnya. (Sugiyono 2019, 3) Pada penelitian ini variabel penelitian yang di deskripsikan adalah variabel independen yaitu variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependennya yaitu variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### a. Variabel Komitmen Kerja ( $X_1$ )

##### 1) Indikator Perasaan emosional pada perusahaan

Tabel VII

Jawaban responden mengenai perasaan emosional terhadap perusahaan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	3	11,11
2	Setuju	12	44,44
3	Netral	11	40,74
4	Tidak Setuju	1	3,70
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas yaitu pada indikator perasaan emosional terhadap perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 44,44%, responden yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau 40,74%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,70%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

2) Indikator rasa keterlibatan ketika perusahaan mengalami masalah

Tabel VIII

Jawaban responden mengenai rasa keterlibatan ketika perusahaan sedang mengalami masalah

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	2	7,41
2	Setuju	11	40,74
3	Netral	13	48,15
4	Tidak Setuju	1	3,70
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas pada indikator rasa keterlibatan karyawan ketika perusahaan sedang mengalami masalah, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 7,41%, responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 40,74%, responden yang menjawab netral berjumlah 12 orang

atau 48,15%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,70%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### 3) Indikator kekhawatiran jika meninggalkan perusahaan

Tabel IX

Jawaban responden mengenai rasa kekhawatiran jika tidak mendapatkan kesempatan kerja di lain

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	1	3,70
2	Setuju	11	40,74
3	Netral	10	37,04
4	Tidak Setuju	5	18,52
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas pada indikator rasa khawatir jika tidak mendapatkan kesempatan kerja dilain, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 3,70%, responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 40,74%, responden yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 37,04%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 18,52%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 4) Indikator rasa rugi jika meninggalkan perusahaan

Tabel X

Jawaban responden mengenai perasaan rugi jika meninggalkan perusahaan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	2	7,41
2	Setuju	12	44,44
3	Netral	12	44,44
4	Tidak Setuju	1	3,70
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas pada indikator perasaan rugi jika meninggalkan perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 7,41%, responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 44,44%, responden yang menjawab netral berjumlah 12 orang atau 44,44%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,70%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 5) Indikator perusahaan yang sangat berjasa

Tabel XI

Jawaban responden mengenai perusahaan yang sangat berjasa

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	3	11,11
2	Setuju	21	77,78

3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator perusahaan yang sangat berjasa, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 77,78%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

6) Indikator mampu memberikan kontribusi

Tabel XII

Jawaban responden mengenai mampu memberikan kontribusi

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	1	3,70
2	Setuju	12	44,44
3	Netral	11	40,74
4	Tidak Setuju	3	11,11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator kontribusi, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1

orang atau 3,70%, responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 44,44%, responden yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau 40,74%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

b. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

1) Indikator gaji sesuai UMR

Tabel XIII

Jawaban responden mengenai gaji sesuai UMR

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	10	37,04
2	Setuju	16	59,26
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	1	3,70
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai gaji UMR, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 37,04%, responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 59,26%, tidak ada responden yang menjawab netral, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,70%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 2) Indikator gaji sesuai latar belakang pendidikan

Tabel XIV

Jawaban responden mengenai gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	6	22,22
2	Setuju	15	55,56
3	Netral	4	14,81
4	Tidak Setuju	2	7,41
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 22,22%, responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 55,56%, responden yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 14,81%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 7,41%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 3) Indikator mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan

Tabel XV

Jawaban responden mengenai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan

<b>No.</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	Sangat Setuju	4	14,81
2	Setuju	19	70,37
3	Netral	4	14,81
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 14,81%, responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 70,37%, responden yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 14,81%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 4) Indikator adanya kesempatan untuk belajar

Tabel XVI

Jawaban responden mengenai adanya kesempatan untuk belajar

<b>No.</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	Sangat Setuju	9	33,33
2	Setuju	15	55,56
3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai adanya kesempatan untuk belajar, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 33,33%, responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 55,56%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 5) Indikator saling tolong-menolong

Tabel XVII

Jawaban responden mengenai saling tolong-menolong

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	7	25,93
2	Setuju	18	66,67
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai saling tolong-menolong, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 25,93%, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 66,77%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden

yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

6) Indikator kekeluargaan

Tabel XVIII

Jawaban responden mengenai kekeluargaan

<b>No.</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	Sangat Setuju	6	22,22
2	Setuju	20	74,07
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai kekeluargaan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 22,22%, responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 74,07%, responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 3,70%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

7) Indikator dukungan dari atasan

Tabel XIX

Jawaban responden mengenai dukungan dari atasan

<b>No.</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	Sangat Setuju	5	18,52
2	Setuju	18	66,67
3	Netral	4	14,81
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai dukungan dari atasan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 18,52%, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 66,67%, responden yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 14,81%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 8) Indikator adanya bantuan dari atasan

Tabel XX

Jawaban responden mengenai adanya bantuan dari atasan

<b>No.</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	Sangat Setuju	4	14,81
2	Setuju	19	70,37
3	Netral	4	14,81
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai adanya bantuan dari atasan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 14,81%, responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 70,37%, responden yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 14,81%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

9) Indikator memiliki kesempatan untuk di promosikan

Tabel XXI

Jawaban responden adanya kesempatan untuk dipromosikan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	7	25,93
2	Setuju	18	66,67
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai adanya kesempatan untuk dipromosikan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 25,93%, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 66,67%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 10) Indikator penilaian berdasarkan hasil kerja

Tabel XXII

Jawaban responden mengenai penilaian berdasarkan hasil kerja

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	6	22,22
2	Setuju	19	70,37
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai penilaian berdasarkan hasil kerja, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 22,22%, responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 70,37%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

## 1) Indikator mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

Tabel XXIII

Jawaban responden mengenai mampunya menyelesaikan tugas yang diberikan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	3	11,11

2	Setuju	23	85,19
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai mampunya menyelesaikan tugas yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 85,19%, responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 3,70%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 2) Indikator mampu melaksanakan tugas sesuai target

Tabel XXIV

Jawaban responden sesuai target

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	3	11,11
2	Setuju	21	77,78
3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mampu melaksanakan tugas sesuai target, responden yang

menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 77,78%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### 3) Indikator kedisiplinan dalam bekerja

Tabel XXV

Jawaban responden mengenai kedisiplinan dalam bekerja

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	5	18,52
2	Setuju	20	74,07
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai kedisiplinan dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 18,52%, responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 74,07%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 4) Indikator ketelitian yang tinggi

Tabel XXVI

Jawaban responden mengenai ketelitian yang tinggi

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	4	14,81
2	Setuju	20	74,07
3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	27	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai ketelitian yang tinggi, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 14,81%, responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 74,07%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## 5) Indikator tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Tabel XXVII

Jawaban responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	4	14,81
2	Setuju	22	81,48

3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 14,81%, responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 81,48%, responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 3,7%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 6) Indikator tidak menunda pekerjaan

Tabel XXVIII

Jawaban responden mengenai tidak menunda pekerjaan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	3	11,11
2	Setuju	21	77,78
3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai tidak menunda pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 11,11%, responden yang

menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 77,78%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

7) Indikator hadir tepat waktu

Tabel XXIX

Jawaban responden mengenai kehadiran tepat waktu

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	6	22,22
2	Setuju	18	66,67
3	Netral	3	11,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai kehadiran tepat waktu, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 22,22%, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 66,67%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 11,11%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

8) Indikator tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin

Tabel XXX

Jawaban responden mengenai tidak meninggalkan tempat kerja  
tanpa izin

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	10	37,04
2	Setuju	16	59,26
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	27	100

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 37,04%, responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 59,26%, responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 3,70%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

9) Indikator saling terbuka

Tabel XXXI

Jawaban responden mengenai keterbukaan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	5	18,52
2	Setuju	20	74,07
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
--	--------------	-----------	------------

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai saling keterbukaan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 18,52%, responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 74,07%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 10) Indikator kerjasama

Tabel XXXII

Jawaban responden mengenai kerjasama

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	7	25,93
2	Setuju	18	66,67
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas indikator mengenai kerjasama, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 25,93%, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 66,67%, responden yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 7,41%, tidak ada responden yang menjawab

tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan pada kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti mengenai pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin dan kemudian diisi oleh responden yaitu seluruh karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Nilai validitas pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada  $r_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid.

Tabel XXXIII

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Kerja ( $X_1$ )	1	0,782	0,381	Valid
	2	0,722	0,381	Valid
	3	0,730	0,381	Valid
	4	0,772	0,381	Valid
	5	0,589	0,381	Valid
	6	0,646	0,381	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	1	0,616	0,381	Valid
	2	0,472	0,381	Valid
	3	0,662	0,381	Valid
	4	0,727	0,381	Valid

	5	0,661	0,381	Valid
	6	0,597	0,381	Valid
	7	0,775	0,381	Valid
	8	0,770	0,381	Valid
	9	0,518	0,381	Valid
	10	0,786	0,381	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,905	0,381	Valid
	2	0,865	0,381	Valid
	3	0,708	0,381	Valid
	4	0,696	0,381	Valid
	5	0,588	0,381	Valid
	6	0,705	0,381	Valid
	7	0,658	0,381	Valid
	8	0,677	0,381	Valid
	9	0,621	0,381	Valid
	10	0,679	0,381	Valid

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Pada tabel di atas merupakan hasil uji validitas dari variabel independen komitmen kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) menunjukkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,381 hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner variabel komitmen kerja ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau yang disebut juga dengan uji keandalan merupakan suatu kestabilan dan kekonsistenan responden dalam menjawab setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai Alpha  $> 0,60$ .

#### Tabel XXXIV

##### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel, baik itu variabel komitmen kerja ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu nilai Cronbach's Alpha dari variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,798, nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,841 dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,885 hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel karena nilai Alpha  $>$  0,60 dan bisa digunakan pada analisis berikutnya.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui distribusi dari suatu data dalam variabel yang digunakan pada

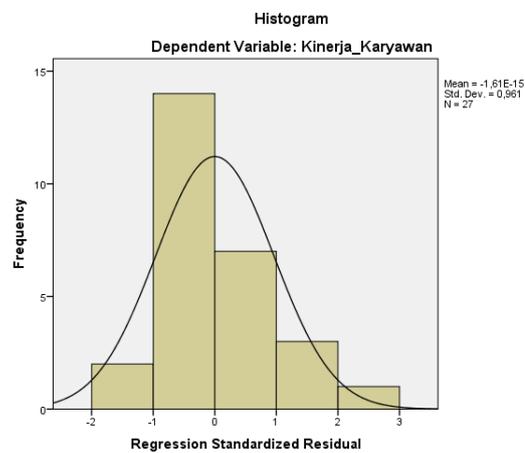
penelitian. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian yaitu data yang berdistribusi normal.

### 1) Analisis Grafik

Analisis grafik pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal pp plot.

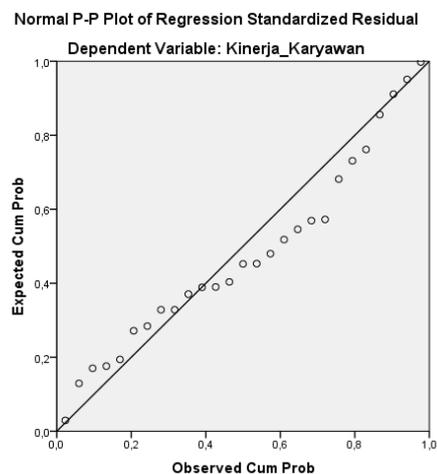
Gambar III

Histogram



Gambar IV

Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Pada gambar III menunjukkan gambar histogram tersebut membentuk sebuah lonceng. Dan pada gambar IV *normal P-P Plot* menunjukkan bahwa adanya titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya kelayakkan pada model regresi ini dipakai karena telah memenuhi asumsi dari normalitas.

Namun untuk lebih memastikan lagi apakah suatu model regresi berdistribusi normal, dapat dipastikan kembali dengan uji kolmogorov.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel XXXV

### Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17719609
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,859
Asymp. Sig. (2-tailed)		,452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Agar lebih memastikan lagi apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat tabel diatas yaitu dengan menganalisis Kolmogorov- Smirnov Test. Suatu data dikatakan

normal jika nilai sig > 0,05 dan tidak berdistribusi normal jika nilai sig < 0,05. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig yaitu sebesar 0,452 itu berarti nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal dengan nilai sig > 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel XXXVI

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,376	4,970		2,088	,048		
	Komitmen_Kerja	,370	,161	,315	2,298	,031	,852	1,174
	Kepuasan_Kerja	,553	,124	,609	4,448	,000	,852	1,174

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Pada tabel diatas merupakan hasil uji multikolinieritas, dimana uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independen. Jika terdapat kemiripan antar variabel hal ini akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF pada komitmen kerja dan kepuasan kerja sebesar 1,174 dimana VIF yang

dihasilkan antara 1-10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel XXXVII

Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 <sup>a</sup>	,617	,585	2,266	2,198

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

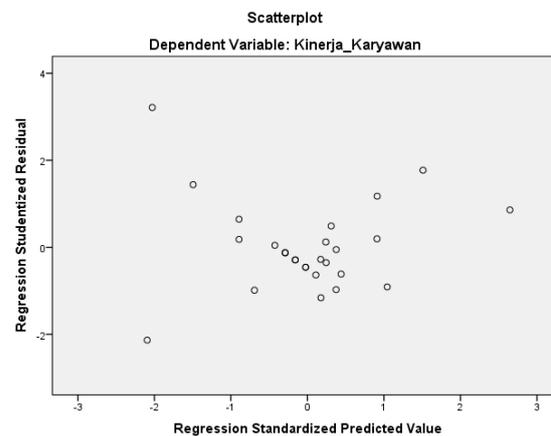
*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji autokorelasi, dimana uji autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Cara mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai Durbin Watson dengan nilai Tabel Durbin Watson ( $d_u$  dan  $d_l$ ). Kriterianya yaitu jika  $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$  maka tidak terjadi autokorelasi. Pada tabel diatas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,198. Pada nilai durbin watson tabel (k,n) jadi (2,27) dimana k merupakan jumlah variabel independent sehingga diperoleh nilai  $d_u$  sebesar 1,5562 dan  $d_l$  sebesar 1,2399, maka nilai autokorelasi diantara  $1,5562 < 2,198 < 2,4438$  dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

## d. Uji Heterokedastisitas

Gambar V

## Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa adanya penyebaran titik-titik yang tidak membentuk suatu pola sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel XXXVIII

## Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,376	4,970		2,088	,048
	Komitmen_Kerja	,370	,161	,315	2,298	,031
	Kepuasan_Kerja	,553	,124	,609	4,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, menunjukkan:

$$Y = 10,376 + 0,370 + 0,553$$

Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai *constant* diperoleh sebesar 10,376 yang menyatakan bahwa jika nilai variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berubah maka nilai dari variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,376

Variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Dengan pengaruh sebesar 0,370 hal ini menunjukkan apabila variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,370 dan jika variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,370 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan.

Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) juga merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Dengan pengaruh sebesar 0,553 hal ini menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553 dan jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,553 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan) dalam melakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ada 2 yaitu:

##### Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin.

H1 : Ada pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin

##### Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin.

H1 : Ada pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin

##### a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan apakah signifikan atau tidak signifikan. (Ghozali 2013, hlm.171) Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara parsial jika masing-masing variabel independen memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$ . Variabel independen disini adalah variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependennya adalah

variabel kinerja karyawan (Y). Adapun jumlah seluruh data dalam penelitian ini ( $n$ ) = 27 dengan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2 maka dapat ditentukan  $df = n - k - 1 = 27 - 2 - 1 = 24$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,064.

Tabel XXXIX

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,376	4,970		2,088	,048
	Komitmen_Kerja	,370	,161	,315	2,298	,031
	Kepuasan_Kerja	,553	,124	,609	4,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel diatas, dapat dibandingkan nilai antara  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel independen dengan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh. Variabel komitmen kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,298 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,064, begitu juga dengan variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,448 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,064. Selain itu, nilai tingkat signifikan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja masing-masing secara berurutan adalah 0,031 dan 0,000. Maka dengan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta nilai tingkat signifikan dari variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja yang lebih kecil dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  pada penelitian ini diterima.

Sehingga baik variabel komitmen kerja dan variabel kepuasan kerja, keduanya sama-sama berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali 2013, hlm.171) Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) jika variabel independen memiliki nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$ . Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun jumlah seluruh data dalam penelitian ini ( $n$ ) = 27 dengan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2 maka dengan melihat data F tabel diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,40.

Tabel XXXX

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,607	2	99,304	19,338	,000 <sup>b</sup>
	Residual	123,245	24	5,135		
	Total	321,852	26			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel diatas, dapat dibandingkan nilai antara  $F_{hitung}$  dari kedua variabel independen yaitu variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan  $F_{tabel}$  yang diperoleh. Hasil dari  $F_{hitung}$  yaitu 19,338 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,40. Selain itu, nilai tingkat signifikan dari kedua variabel independen adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H1 pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel komitmen kerja dan variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin.

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel XXXXI

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 <sup>a</sup>	.617	.585	2,266	2,198

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)*

Pada tabel uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,617, hal ini menunjukkan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 61,7% atau variabel kinerja karyawan (Y) Bank BTN Syariah di Banjarmasin dipengaruhi oleh variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )

sebesar 61,7% dan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

### C. Pembahasan Analisis Data

#### 1. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin

##### a. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin

Pada hasil pengujian uji t, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,298 > 2,064$ ) dan tingkat signifikan ( $0,031 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Dimana dari hasil analisis regresi, sebesar 0,370 menunjukkan apabila variabel komitmen kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,370 dan jika variabel komitmen kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,370 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan. Hal ini sesuai dengan teori Luthans (2006) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan. Dan peneliti sependapat dengan hasil penelitian Nurul Fuada Fatima HS (2006) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin

Pada hasil pengujian uji t, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $4,448 > 2,064$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Dimana dari hasil analisis regresi sebesar 0,553 menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553 dan jika variabel kepuasan kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,553 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan. Hal ini sesuai dengan teori Suparyadi yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Dan peneliti sependapat dengan hasil penelitian dari Gilang Ramadhan (2016) yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Banjarmasin

Pada hasil pengujian hipotesis uji f, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $19,338 > 3,40$ ) dan dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel komitmen kerja dan variabel

kepuasan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja suatu organisasi yang mencapai suatu tujuannya, hal tersebut di pengaruhi oleh kinerja karyawan secara individu ataupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. (Tampi 2014, 6)

Untuk menunjukkan seberapa besar variabel kinerja karyawan Bank BTN Syariah dipengaruhi oleh variabel komitmen kerja dan variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui dari hasil uji determinasi dimana nilai R Square sebesar 0,617 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 61,7% dan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini.