BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Bank Syariah Indonesia (BSI)

   a. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Syariah Indonesia

      Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

      Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri hahal. Kebedaradaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tecermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah tersebut sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintahan melalui Kementrian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersang di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat yang beragama Islam, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan. (Bank Syariah Indonesia).

Kantor Cabang PT Bank BNI Syariah Banjarbaru resmi berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), setelah merger dengan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BRI Syariah. Perubahan nama BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia akan efektif sejak tanggal persetujuan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap perubahan Anggaran Dasar PT Bank BNI Syariah yang akan berubah

nama menjadi PT Bank Syariah Indonesia sebagai bank hasil penggabungan PT Bank Mandiri Syariah dan PT Bank BRI Syariah ke dalam PT Bank BNI Syariah yaitu tanggal 1 Februari 2021.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

1) Visi

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

2) Misi

a) Memberikan kontribusi positif kepada msyarakat dan peduli kelestrarian lingkungan.

b) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

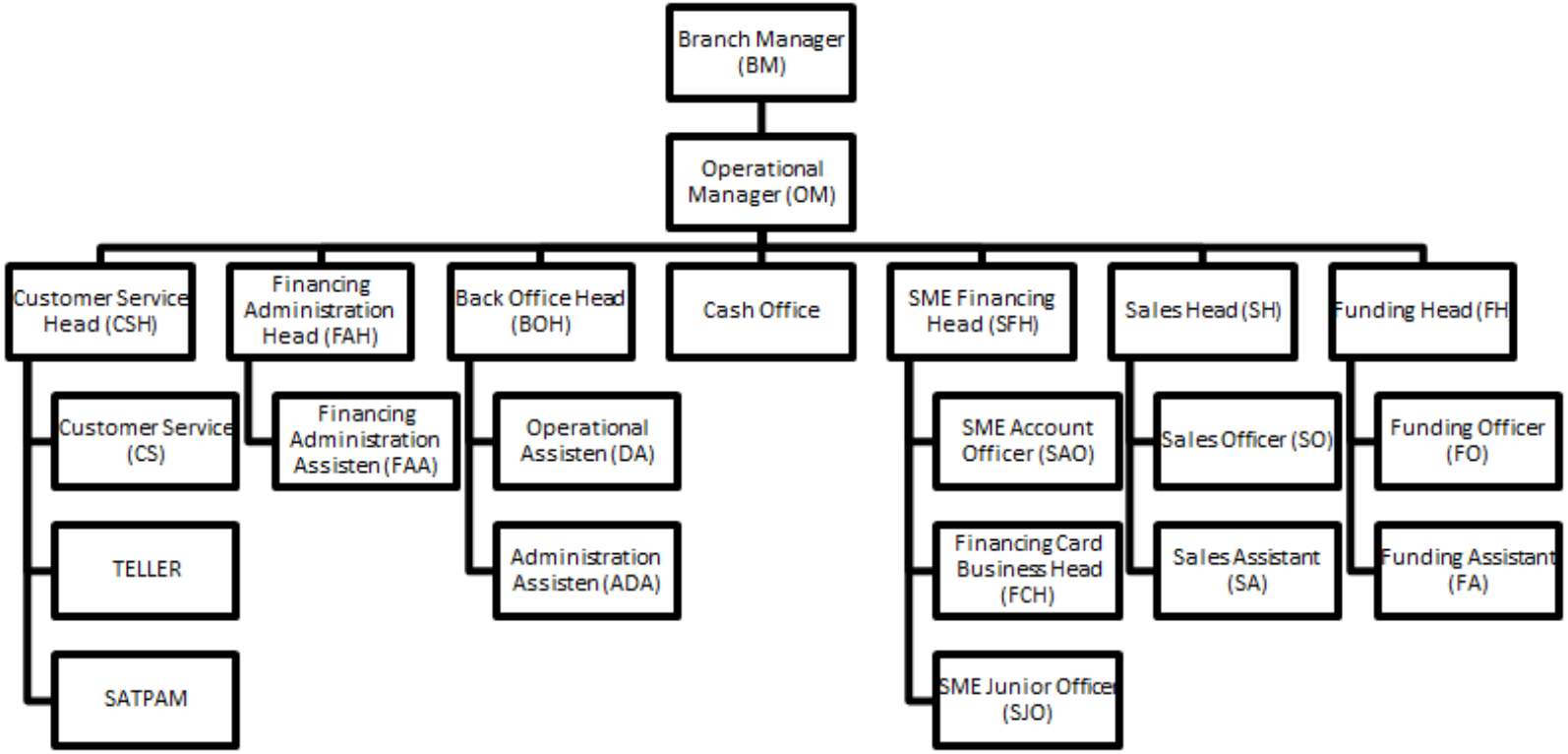
c) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor**.**

d) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.

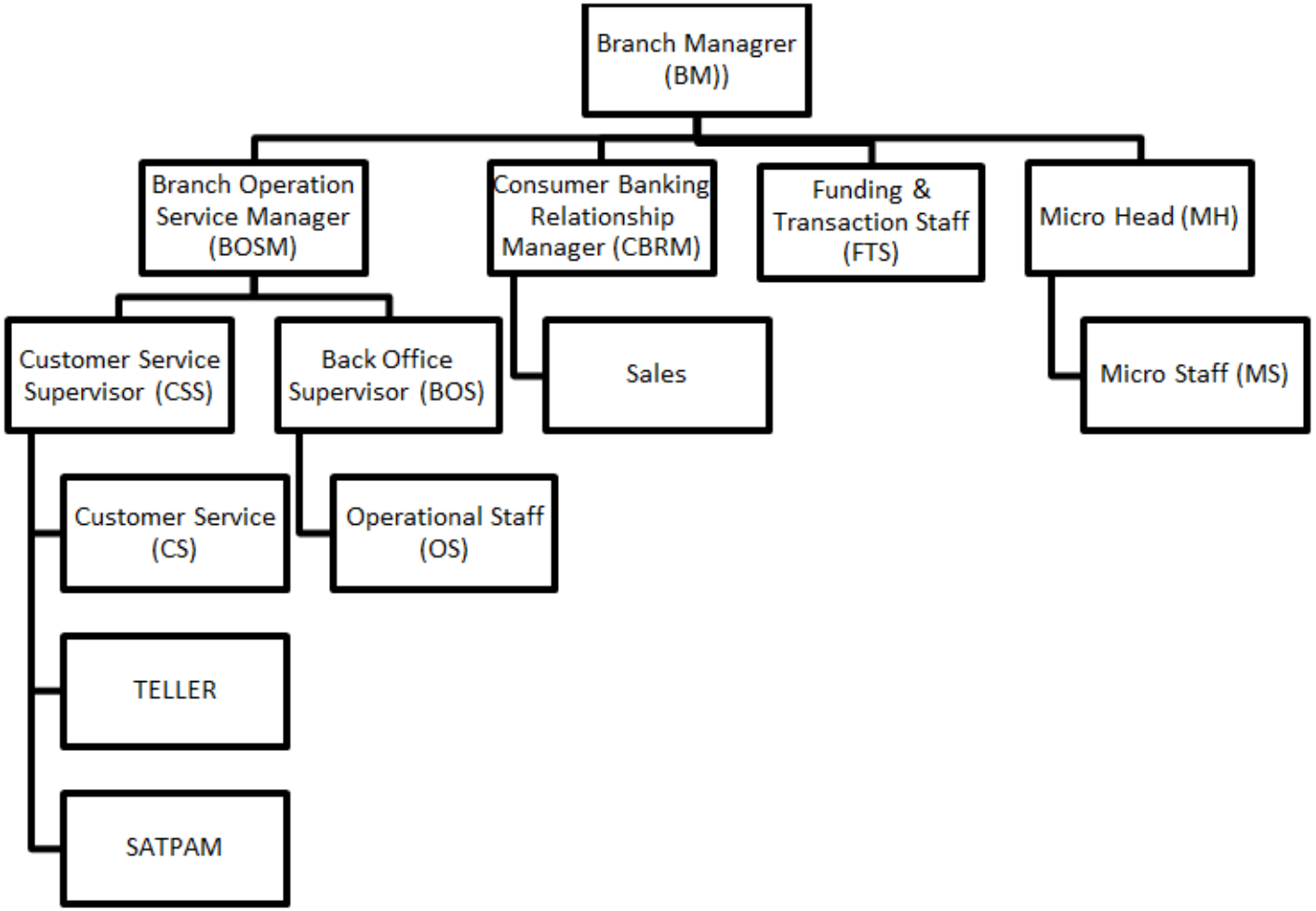
e) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

2. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi BNI Syariah



b. Struktur Organisasi BSI



3. Profil Responden

Sebelum melakukan analisis, berikut ini adalah penjelasan menganai data-data responden Bank BSI KC Banjarbaru yang digunakan sebagai sampel.

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank BSI KC Banjarbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (57%) sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (43%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank BSI KC Banjarbaru adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Umur

Berikut adalah data mengenai umur responden karyawan Bank BSI KC Banjarbaru.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	≤ 20 tahun	0	0%
2	21 - 35 tahun	25	83%
3	36 - 50 tahun	5	17%
4	> 50 tahun	0	0%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun tidak ada (0%), untuk yang memiliki usia 21-35 tahun sebanyak 25 responden (83%), untuk yang memiliki usia 36-50 tahun sebanyak 5 responden (17%), dan untuk yang memiliki usia lebih dari 50 tahun tidak ada (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BSI KC Banjarbaru mayoritasnya berusia 21-35 tahun.

c. Pendidikan

Berikut adalah data mengenai pendidikan responden karyawan Bank BSI KC Banjarbaru.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	3	10%
2	Diploma	4	13%
3	Sarjana	23	77%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel di atas bahwa karyawan yang pendidikan SMA sebanyak 3 responden (10%), untuk karyawan yang pendidikan Diploma sebanyak 4 responden (13%), dan untuk karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 23 responden (77%). Maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan Bank BSI KC Banjarbaru berpendidikan S1.

d. Deskripsi Jawaban Responden

Kuesioner diberikan kepada 30 responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan dan kuesioner penelitian dengan skala sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.. dengan penyajian data sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Deskripsi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Atasan ditempat saya bekerja selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 4 19 7	0% 0% 13% 63% 23%	Mayoritas responden setuju jika atasannya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya
	Total		30	100%	
2	Atasan ditempat saya bekerja memberikan toleransi jika ada karyawan yang cuti	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 21 9	0% 0% 0% 70% 30%	Mayoritas responden setuju jika atasannya memberi toleransi cuti kepada karyawannya
	Total		30	100%	
3	Atasan ditempat saya bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 24 6	0% 0% 0% 80% 20%	Mayoritas responden setuju jika atasannya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan
	Total		30	100%	
4	Atasan ditempat saya bekerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 1 23 6	0% 0% 3% 77% 20%	Mayoritas responden setuju jika atasannya dapat menciptakan suasana yang kondusif
	Total		30	100%	

5	Atasan ditempat saya bekerja bersedia membantu memberikan jalan keluar pada setiap permasalahan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 4 23 3	0% 0% 13% 77% 10%	Mayoritas responden setuju jika atasannya bersedia memberikan jalan keluar pada setiap permasalahan
	Total		30	100%	
6	Atasan ditempat saya bekerja selalu memberikan bimbingan kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 25 5	0% 0% 0% 83% 17%	Mayoritas responden setuju jika atasannya selalu memberikan bimbingan kepada karyawan
	Total		30	100%	
7	Atasan ditempat saya bekerja menghargai hasil kerja bawahannya	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 25 5	0% 0% 0% 83% 17%	Mayoritas responden setuju jika atasannya menghargai hasil kerja bawahannya
	Total		30	100%	
8	Atasan ditempat saya bekerja selalu memberikan pujian atas hasil kerja karyawan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 1 24 5	0% 0% 3% 80% 17%	Mayoritas responden setuju jika atasannya selalu memberikan pujian atas hasil kerja karyawan
	Total		30	100%	
9	Atasan ditempat saya bekerja selalu mendengarkan usulan karyawan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 28 2	0% 0% 0% 93% 7%	Mayoritas responden setuju jika atasannya selalu mendengarkan usulan karyawan
	Total		30	100%	

10	Atasan ditempat saya bekerja selalu melibatkan anggota tim dalam mengambil keputusan	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 28 2	0% 0% 0% 93% 7%	Mayoritas responden setuju jika atasannya selalu melibatkan anggota tim dalam mengambil keputusan
	Total		30	100%	

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi skor jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1)

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	4	13	19	63	7	23
2	X1.2	0	0	0	0	0	0	21	70	9	30
3	X1.3	0	0	0	0	0	0	24	80	6	20
4	X1.4	0	0	0	0	1	3	23	77	6	20
5	X1.5	0	0	0	0	4	13	23	77	3	10
6	X1.6	0	0	0	0	0	0	25	83	5	17
7	X1.7	0	0	0	0	0	0	25	83	5	17
8	X1.8	0	0	0	0	1	3	24	80	5	17
9	X1.9	0	0	0	0	0	0	28	93	2	7
10	X1.10	0	0	0	0	0	0	28	93	2	7
Rata-rata		0	0	0	0	1	3,2	24	80	5	17

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 4 sebanyak 24 responden (80%). Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik sangat dibutuhkan di Bank BSI KC Banjarbaru.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan. Deskripsi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden variabel budaya organisasi (X2)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentasi	Keterangan
1	Dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 7 18 5	0% 0% 23% 60% 17%	Mayoritas responden setuju jika dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses
	Total		30	100%	
2	Para karyawan bersikap terbuka kepada karyawan lain	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 9 18 3	0% 0% 30% 60% 10%	Mayoritas responden setuju jika para karyawan bersikap terbuka kepada karyawan lain
	Total		30	100%	
3	Kerjasama antar departemen terjalin dengan baik	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 3 23 4	0% 0% 10% 77% 13%	Mayoritas responden setuju jika kerjasama antar departemen terjalin dengan baik
	Total		30	100%	
4	Setiap karyawan diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 3 23 4	0% 0% 10% 77% 13%	Mayoritas responden setuju jika setiap karyawan diijinkan untuk mengguna kan metode kerjanya sendiri
	Total		30	100%	

5	Para karyawan bersikap ramah dalam pergaulannya	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 1 23 6	0% 0% 3% 77% 20%	Mayoritas responden setuju jika para karyawan bersikap ramah dalam pergaulan nya
	Total		30	100%	
6	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management)	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 3 25 2	0% 0% 10% 83% 7%	Mayoritas responden setuju jika pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (*top management*)
	Total		30	100%	
7	Kehidupan pribadi karyawan adalah urusannya sendiri-sendiri	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 1 16 13	0% 0% 3% 53% 43%	Mayoritas responden setuju jika kehidupan karyawan adalah urusannya sendiri-sendiri
	Total		30	100%	
8	Kami merasa bangga dan dihargai di Bank BSI ini	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 5 24 1	0% 0% 17% 80% 3%	Mayoritas responden setuju merasa bangga dan dihargai di Bank BSI ini
	Total		30	100%	

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi skor jawaban responden variabel budaya organisasi (X2)

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	0	0	7	23	18	60	5	17
2	X2.2	0	0	0	0	9	30	18	60	3	10
3	X2.3	0	0	0	0	3	10	23	77	4	13
4	X2.4	0	0	0	0	3	10	23	77	4	13
5	X2.5	0	0	0	0	1	3	23	77	6	20
6	X2.6	0	0	0	0	3	10	25	83	2	7
7	X2.7	0	0	0	0	1	3	16	53	13	43
8	X2.8	0	0	0	0	5	17	24	80	1	3
Rata-rata		0	0	0	0	4	13,2	21	70,9	4,7	15,8

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 4 sebanyak 21 responden (70,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik sangat dibutuhkan oleh di Bank BSI KC Banjarbaru.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Saya sebisa mungkin menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 3 24 3	0% 0% 10% 80% 10%	Mayoritas responden setuju jika sebisa mungkin menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan
	Total		30	100%	
2	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 3 22 5	0% 0% 10% 73% 17%	Mayoritas responden setuju jika ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja
	Total		30	100%	
3	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 26 4	0% 0% 0% 87% 13%	Mayoritas responden setuju jika bekerja sesuai dengan fungsinya dalam instansi
	Total		30	100%	
4	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 0 26 4	0% 0% 0% 87% 13%	Mayoritas responden setuju jika jabatannya dalam instansi dipergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai instansi
	Total		30	100%	

5	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 7 16 7	0% 0% 23% 53% 23%	Mayoritas responden setuju jika dating ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai
	Total		30	100%	
6	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	12 13 5 0 0	40% 43% 17% 0% 0%	Mayoritas responden tidak setuju jika tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik
	Total		30	100%	
7	Saya menyelesaikan pekerjaan segara pada hari itu juga	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 11 17 2	0% 0% 37% 57% 7%	Mayoritas responden setuju jika menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga
	Total		30	100%	
8	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju	0 0 7 21 2	0% 0% 23% 70% 7%	Mayoritas responden setuju jika ada waktu, responden juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu
	Total		30	100%	

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi skor jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	0	0	3	10	24	80	3	10
2	X2.2	0	0	0	0	3	10	22	73	5	17
3	X2.3	0	0	0	0	0	0	26	87	4	13
4	X2.4	0	0	0	0	0	0	26	87	4	13
5	X2.5	0	0	0	0	7	23	16	53	7	23
6	X2.6	12	40	13	43	5	17	0	0	0	0
7	X2.7	0	0	0	0	11	37	17	57	2	7
8	X2.8	0	0	0	0	7	23	21	70	2	7
Rata-rata		2	5	2	5,4	5	15	19	63,4	3	11,2

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 4 sebanyak 19 responden (63,4%). Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan di Bank BSI KC Banjarbaru sudah berjalan dengan baik.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Sunyoto, Danang, 2012, hal. 119).

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dengan alat statistik SPSS 22 dan dengan melihat pola P-P plot.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas kolmogorov smirnov ini adalah sebagai berikut (Sunyoto, Danang, 2012, hal. 121):

a. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
b. Sebaliknya, Jika nilai Sig. < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

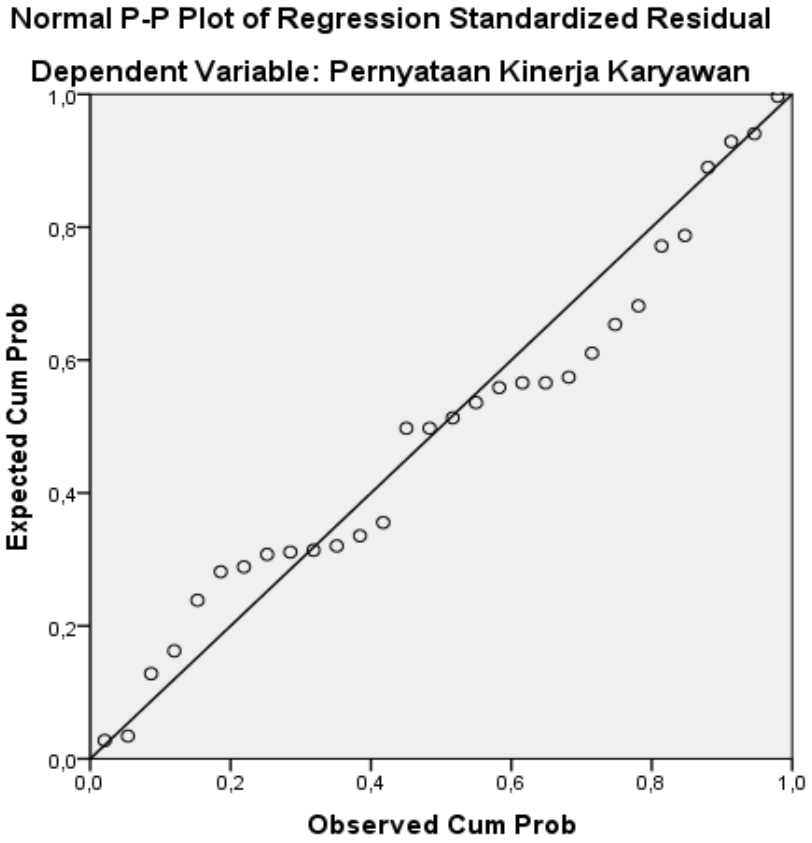
Berikut adalah hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini

Tabel 4.10 Uji normalitas

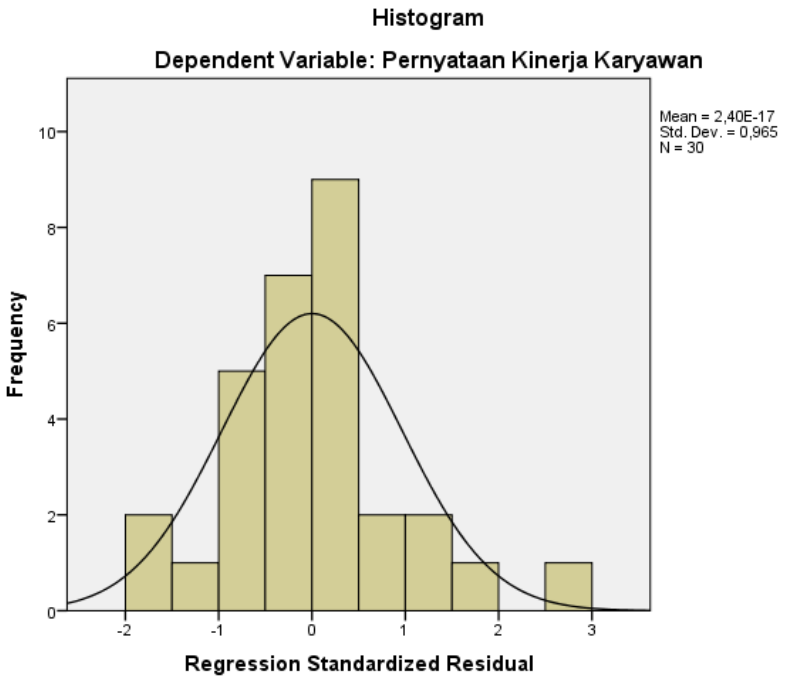
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48312327
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,108
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.



Gambar 4.1 Pola P-P plot



Gambar 4.2 Histogram

Berdasarkan tabel One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 –tailed) sebesar 0,200 melebihi dari 0,05 (0,200 > 0,05), dan juga terlihat bahwa pola P-Plot menunjukkan titik-titik berada disekitaran garis regresi atau mengikuti garis regresi. Hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk tujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ditetumakan atau terdapat kesalahan pengganggu pada periode t dengan residual periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi ini sendiri berkaitan satu sama lain. Untuk mengdianogsis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson (uji DW). Berikut tabel hasil uji autokorelasi.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,125[a]	,016	-,057	1,537	1,495

a. Predictors: (Constant), Pernyataan Budaya Organisasi, Pernyataan Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji autokorelasi dengan nilai Dw = 1,495, kemudian mencari nilai dU dan dL pada nilai n=30 dan k=2. Diperoleh nilai dU = 1,567 dan dL = 1,285. Data tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (karena Dw lebih kecil dari dU dan kurang dari (4-dU) 4-1,567=2,433 jadi Dw terletak diantara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan

(4-dL). Dapat dinyatakan bahwa uji autokorelasi pada pernyataan tersebut terjadi korelasi maka dinamakan adanya masalah autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independent yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna. Uji multikolinieritas akan mengukur tingkatkeeratan hubungan/pengaruh antar variabel bebas dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2012, hal. 131).

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini berdasarkan pada nilai Tolerance dan nilai VIF, sebagai berikut (Sunyoto, 2012, hal. 134) :

a. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
b. Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini :

Tabel 4.11 Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
				Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,818	6,838		3,191	0,004	7,787	35,850					
	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	0,028	0,116	0,046	0,238	0,813	-0,210	0,265	0,037	0,046	0,046	0,995	1,005
	Pernyataan Budaya Organisasi	0,088	0,141	0,119	0,624	0,538	-0,202	0,378	0,116	0,119	0,119	0,995	1,005

a. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22 diatas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance 0,995 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 < 10,00, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,995 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 < 10,00 , Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas karena hasil pengujian memenuhi kriteria pegambilan keputusan karena nilai Tolerancenya lebih dari 0,10 sedangkan nilainya VIFnya kurang dari 10,00.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama / berbeda disebut terjadi heterokedastisitas (Sunyoto, Danang, 2012, hal. 135).

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini ada 2 cara yaitu dengan melihat pola scatterplot dan menggunakan uji Spearman Rank dengan bantuan alat uji SPSS 22. Kriteria keputusan yang diambil jika melihat pola

gambar scatterplot yaitu jika titik menyebar di atas, dibawah serta disekitar angka 0 dan titik tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja serta tidak membentuk pola tertentu maka hal itu disebu tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Adapun karakteristik pengambilan keputusan untuk uji Spearman rho yaitu sebagai berikut :

a. Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai sig. < 0,05 maka terjadi Heteroskedastisitas.
b. Jika nilai r hitung < r tabel dan nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil pengujian heterokedastisitas dengan melihat pola scatterplot dan uji Spearman Rank :

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,115	-,095
		Sig. (2-tailed)	.	,545	,618
		N	30	30	30
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,115	1,000	-,078
		Sig. (2-tailed)	,545	.	,682
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,095	-,078	1,000
		Sig. (2-tailed)	,618	,682	.
		N	30	30	30

Berdasarkan tabel dengan hasil pengujian Spearman Rho diperoleh nilai Sig. (2 – tailed) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,618 > 0,05 nilai Sig. (2 – tailed) variabel budaya organsasi (X2) sebesar 0,682 > 0,05. Hasil uji heterokedasitas, kesimpulan nya tidak terjadi multikolinieritas

karena nilai signya lebih dari 0,05. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model penelitian ini.

5. Regresi Linier Berganda

Anilisis regresi ganda adalah untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel indepen. Analisis regresi berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunakan dalam mengolah multivariabel. Selain itu, juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut: (Gunawan, 2016)

$$\mathbf{Y} = \boldsymbol{\alpha} + \boldsymbol{\beta_1 X_1} + \boldsymbol{\beta_2 X_2} + \boldsymbol{e}$$

Keterangan :

α = Konstansa

Y = Pernyataan Kinerja Karyawan

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = budaya organisasi

e = Variabl *error* (diluar penelitian)

b_1-b_2 = Koefisien Regresi X1, X2

Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Analisis Regresi Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,818	6,838		3,191	,004
	Gaya Kepemimpinan	,028	,116	,046	,238	,813
	Budaya Organisasi	,088	,141	,119	,624	,538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diporel model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 21{,}818+0{,}028+0{,}088 + e$$

Berdasarkan model regresi di atas diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 21,818 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan Bank BSI KC Banjarbaru sebesar 21,818 satuan dengan asumsi factor-faktor lain dianggap tetap.
b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,028 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap variabel pernyataan kinerja karyawan (Y), jika variabel gaya kepemimpinan (X1) naik 1% maka pernyataan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,028. Sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) berkurang 1 % maka pernyataan kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,028. Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan Bank BSI KC Banjarbaru.
c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,088 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap variabel pernyataan kinerja karyawan (Y), jika variabel budaya organisasi (X2) naik 1% maka pernyataan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,088. Sebaliknya jika variabel budaya

organisasi (X2) berkurang 1 % maka pernyatan kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,088. Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kinerja karyawan Bank BSI KC Banjarbaru.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun pengambilan kesimpulannya, yaitu:

Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Atau dengan cara:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Siregar, 2017, hal. 196).

Berikut hasil uji T :

Tabel 4.14 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,818	6,838		3,191	,004
	Gaya Kepemimpinan	,028	,116	,046	,238	,813
	Budaya Organisasi	,088	,141	,119	3,624	,000

a. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

1) Pengujian hipotesis gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui bahwa nilai Sig variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,813 > 0,05 dan t_{hitung} sebesar 0,238 < t_{tabel} 2.052 dan signifikanya lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara signifikan variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_0: Secara Signifikan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1: Secara Signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Pengujian hipotesis budaya organisasi

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui bahwa nilai Sig variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} sebesar 3,624 > t_{tabel} 2.052 dapat disimpulkan secara signifikan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_0: Secara signifikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pernyataan kinerja karyawan

H_1: Secara signifikan budaya organisasi berpengaruh terhadap pernyataan kinerja karyawan

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditetima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Alghifari, 2003).

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,010	2	,505	4,384	,000[b]
	Residual	63,790	27	2,363		
	Total	64,800	29			

a. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pernyataan Budaya Organisasi, Pernyataan Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,384 > F_{tabel} 3,34 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan Secara signifikan gaya kepemimpinan dan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pernyataan kinerja karyawan

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah (Sujarweni, 2015, hal. 164).

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,125[a]	,016	-,057	1,537

a. Predictors: (Constant), Pernyataan Budaya Organisasi, Pernyataan Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Pernyataan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,016. Nilai R Square 0,016 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu 0,125 x 0,125 = 0,016. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,016 atau sama dengan 1,6%. Sedangkan sisanya (100% - 1,6% = 98,4 %) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan lain sebagainya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,028 bernilai positif. Artinya jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t mendapatkan nilat t_{hitung} sebesar 0,238 < t_{tabel} 2.052

dengan nilai Sig 0,813 > 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.

Dengan demikian pengujian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru dinilai masih belum sesuai atau belum dapat berjalan dengan baik sehingga kurang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat disebabkan oleh cara dan metode pimpinan bank tersebut dalam berinteraksi, membina, mengatur dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawannya untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak positif pada perkembangan perusahaan yang masih belum optimal. Selain itu pula pada persepsi karyawan yakin bahwa meskipun dengan adanya gaya memimpin yang sudah baik sekalipun, hal tersebut tidak akan punya pengaruh terhadap kinerja mereka dalam melakukan aktivitas operasional perbankan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bayhaqi, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,088 bernilai positif. Artinya jika budaya

organisasi baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,624 > t_{tabel} 2.052 dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Maka budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan data riil terdapat kecenderungan data budaya organisasi berjalan sejalan dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.6 variabel budaya organisasi pada kategori setuju tentang dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses, para karyawan bersikap terbuka pada karyawan lain, kerjasama antar departemen terjalin dengan baik, para karyawan bersikap hangat (ramah) dalam pergaulannya, pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top managemen), kehidupan pribadi karyawan adalah urusan sendiri-sendiri, setiap karyawan diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri, dan kami merasa bangga dan dihargai Bank BSI. Kondisi ini terjadi karena budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. (Robbins S. P., 2003) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditamankan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka

masuk keperusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Jika proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini dikarenakan kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Violita, 2018) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian silmutan mendapatkan nilai f_{hitung} sebesar 4,384 > f_{tabel} 3,34 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka gaya kepemimpinan dan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru. Hasil pengujian tersebut juga didugung dengan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,016 yang menunjukkan presentase kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru sebesar 1,6%.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurut (Sulaksono, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. (Robbins S. P., Perilaku Organisasi, 2002) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku dan menggambarkan kinerja di perusahaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan tugasnya. Apabila terjadi sinergi antara tingkat gaya kepemimpinan yang sangat tinggi antar karyawan dengan tingkat budaya organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja seseorang berupa semangat yang kuat untuk melakukan sesuatu secara maksimal, dengan berupaya untuk mencapai kinerja yang sesempurna mungkin.