

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI (Study Komparasi Antara Eks BRI Syariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)

Annisa Amalia Salsabela¹, Zummi Asma Diana^{2*},

¹ Magister Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo
Jl. Prof. Hamka, Ngaliyan, Kota Semarang 50185

² Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wahid Hasyim
Jl. Menoreh Tengah X/22, Sampangan Semarang 50236

*Email : zummiasmadiana@unwahas.ac.id

Abstrak

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah Eks BRI Syariah dan Mandiri Syariah. Didalam kinerja pegawai di BSI akan diukur menggunakan etos kerja, kompetensi dan organizational citizenship behaviour. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif komparatif dengan melibatkan variable bebas dan terikat. Maka akan menghasilkan kinerja pegawai bank BSI eks BRISyariah dan eks Mandiri Syariah terdapat perbedaan kinerja. hal ini dibuktikan dengan hasil uji beda chowtest yang menunjukkan nilai F hitung > dari F tabel yaitu sebesar Fhitung 4.956 > Ftabel 2.49. Dalam uji hipotesis Ttest menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai ex BRI Syariah sedangkan ex Mandiri Syariah berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ex BRI Syariah sedangkan pada ex Mandiri Syariah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ex BRI Syariah sedangkan pada ex Mandiri Syariah Organizational citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kompetensi dan Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai. Agar tujuan tercapai perusahaan membutuhkan SDM dengan kinerja tinggi. Perusahaan merasa dirugikan jika mempunyai tenaga kerja berpotensi tetapi tidak dapat bekerja produktif, tanpa terkecuali perbankan syariah. Sejak Undang-Undang No 21 yang mengatur perbankan syariah disahkan pada tahun 2008, industri ini mampu berkembang lebih aman dan pesat. Perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan yang lebih pesat lagi.

Bank syariah dari tahun ke tahun semakin meningkat. Menurut snapshot perbankan syariah OJK pada tahun 2020, kemajuan positif terjadi pada aset, pinjaman yang dibayarkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK) yang tumbuh hingga Desember. Seperti gambar yang dijelaskan dibawah ini:

Gambar 1 Pertumbuhan Aset PYD dan DPK



Sumber: Snapshot Perbankan Syariah

Namun hal ini tidak berjalan seiring dengan peningkatan kualitas SDM yang memadai. Fitriyani (2020) mengatakan perbankan syariah merupakan jenis perbankan baru, dan belum banyak sarana pendidikan dan pelatihan bagi para bankir syariah. Artinya, tidak banyak orang yang ahli di bidang perbankan syariah, dan hal ini menimbulkan masalah di Indonesia.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan sustainability lembaga perbankan, termasuk bank syariah. Mereka harus mampu menjalankan tugas dan fungsinya menuju kondisi perbankan sehat, efektif dan efisien. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perbankan syariah selalu berihktiar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kinerja yang baik akan memperoleh capaian kerja yang optimal dan maksimal sesuai target perusahaan. Kondisi kerja ini membutuhkan tingkat disiplin yang tinggi, rasa tanggung jawab dan keandalan dari pihak karyawan.

Kinerja dalam perusahaan merupakan indikator seberapa baik atau buruk perusahaan dalam menghasilkan kinerja. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja turun dapat merugikan perusahaan.

Kinerja atau *performance* adalah Ukuran seberapa efisien dan efektif suatu organisasi atau manajer untuk mencapai tujuan yang memadai (Anwar Prabu Mangkunegara 2009). Pada BRISyariah yang sekarang bermarger menjadi Bank Syariah Indonesia masih terdapat permasalahan tentang kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dapat diukur dari rasio-rasio keuangan yang ada. Berdasarkan dari data Bank BSI (BRI Syariah) yang diperoleh, maka secara keseluruhan kinerja dari BSI (BRI Syariah) membukukan pertumbuhan laba bersih.

Tabel 2
Kondisi Laba Rugi Bank BRISyariah Tahun 2016-2020



Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah mengalami naik turun. Table di atas menunjukkan, bahwa BRI Syariah mengalami penurunan laba pada tahun 2017 dan 2019. Tahun 2019 target Bank BRISyariah tidak tercapai. Hal ini tentu disebabkan karena kinerja karyawan yang belum maksimal.

Tabel 1
Kondisi Laba Rugi Bank Mandiri Syariah Tahun 2016-2020



Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah mengalami kenaikan setiap tahunnya. Table di atas menunjukkan pada tahun 2019 Tercatat laba bersih bank ini sebesar Rp 1,28 triliun per Desember 2019, hal ini naik sebesar 110,68% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Selain fakta di atas, dari hasil observasi dan wawancara beberapa pegawai BRISyariah dan Mandiri Syariah dimana beberapa karyawan menunjukkan kejujuran yang masih kurang dan ketidakdisiplinan seperti karyawan yang mencuri waktu pada jam kerja, karyawan sering terlambat masuk kantor maupun terlambat ketika pelaksanaan briefing. Masih banyak karyawan yang sering meninggalkan kantor tanpa izin atasan dan masih ada karyawan yang belum melakukan pelayanan optimal untuk para nasabah. Rendahnya etos kerja pada bank BSI eks BRISyariah dan Mandiri Syariah disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk

mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalani tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Hal ini dapat menjadikan kinerja di BRI Syariah dan Mandiri Syariah KC Semarang yang sekarang bermargher menjadi Bank Syariah Indonesia KC Semarang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam sebuah perusahaan tentunya sangat mempertahankan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi serta dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan, dan untuk memancing semangat karyawan tersebut perusahaan mesti lebih meningkatkan persaingan atau kompetensi sesama karyawan yang bersifat dinamis dari waktu ke waktu, sehingga pada hasil akhirnya nanti karyawan dapat merasakan sebagai aset perusahaan yang lebih diperhatikan dan dipelihara atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan selama ini.

Penelitian yang dilakukan oleh donni (2015) menunjukkan hasil etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diketahui dari tingkat signifikansi 0.000, atau angka probabilitas ($0.000 < 0.05$). Akan tetapi penelitian oleh Stella & Jacky, (2015) menunjukkan hasil etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan $t_{hitung} = 0,102 < 2,00488$ atau $sig\ 0,919 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan menerima H_0 .

Kompetensi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Trotter yang dikutip sadia (2015) mendefinisikan kompeten adalah orang yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan jarang melakukan kesalahan. Agar kinerja relevan dan handal karyawan harus memiliki kemampuan yang memadai.

Peningkatan kompetensi diberikan sesuai dan pengembangan kompetensi dan disesuaikan dengan instruksi yang digerakkan oleh pekerja. Karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif, meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, maka ini dapat mempertimbangkan kecenderungan kepercayaan tinggi dan selanjutnya meningkatkan loyalitas karyawan ke perusahaan.

Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai BRI Syariah secara acak dapat dilihat dari aspek tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Pegawai BRISyariah Tahun 2016-2020

Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020
D3	687	613	551	527	478
S1	4.279	4.158	3.989	3.935	3.874
S2	117	119	107	92	86
S3	1	1	1	1	2
SMA	63	80	13	96	37
TOTAL	5147	4971	4661	4.611	4.477

Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Hal yang paling mendasar dalam mewujudkan seluruh strategi Bank BRISyariah adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing di tengah perkembangan pasar dan teknologi yang pesat. Hal ini bisa dilihat dari table tersebut, komposisi pegawai terbanyak adalah sarjana.

Penelitian yang dilakukan Ilman & Eny (2015) menunjukkan hasil bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan $t_{hitung} = 12,064$ dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) dengan hasil kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t_{tabel} adalah 1,668. Nilai t_{hitung} adalah 0,527, lebih rendah dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai $sig\ 0,064 > 0,05$.

Selain etos kerja dan kompetensi, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) juga menjadi faktor penting dalam memperkuat maupun memperlemah kinerja. dengan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan memiliki kompetensi yang tinggi maka sebuah organisasi akan menciptakan sikap OCB yang tinggi seperti perilaku tanggung jawab dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga saling membantu dan bekerjasama sesama rekan kerja.

Menurut Organ, Podsakoff *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kebebasan individu untuk berperilaku, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi (Organ 2018). OCB juga merupakan tindakan dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat tumbuh atas dasar kewajiban peran formal atau dalam bentuk kontrak atau imbalan

OCB juga merupakan variabel penting dalam memperkuat atau melemahkan kinerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) (OCB) adalah peluang perilaku individu yang secara tidak langsung atau secara tegas dirasakan oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesien fungsi organisasi (Organ 2018). OCB juga merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat didasarkan pada komitmen pekerjaan yang tepat atau sebagai kesepakatan atau kompensasi.

Penelitian oleh Ticoalu (2013), menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa Dkk (2015) menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dimana nilai t statistic $1,455 < 1,96$. Artinya OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas disusunlah rumusan masalah sebagai berikut: 1. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang? 2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang? 3. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang? 4. Adakah perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* antara pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif yaitu cara pengumpulan informasi yang didasarkan pada gagasan bahwa apa yang dapat diukur adalah nyata. Perspektif yang bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan fakta/data. Penelitian ini dilakukan dalam paradigma positivis karena dilakukan untuk menguji kebenaran teori yang digunakan dengan data (Sugiono 2011). Teori tersebut akan diuji dengan variabel Etos kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian komparatif, artinya mencari perbedaan antara dua hal atau lebih. Dalam penelitian disini tidak ada campur tangan peneliti dalam tanggapan subjek. Penelitian dilakukan secara alami dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu. Hasil penelitian dianalisis secara statistik untuk mengetahui perbedaan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sujarweni 2015). Penggunaan metode komparatif dalam penelitian ini karena untuk menjelaskan perbedaan pengaruh variabel Etos kerja (X1), Kompetensi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja (Y).

Proses penelitian melibatkan variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (independen) sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, dan *anteseden*. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan berubahnya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiono 2016). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel Etos kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, kriteria, dan konsekuensi. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen (bebas) (Sugiono 2016). Untuk variabel penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Keabsahan

a. Uji Validitas

Pengujian validasi dilakukan untuk mengetahui keakuratan suatu instrumen atau item dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Item yang hasilnya tidak valid karena tidak mengukur apa yang ingin diukur. Item yang tidak valid harus ditolak dan diperbaiki. Item dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. dan diperbaiki.

Hasil uji validitas dari penelitian ini adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.584	0.312	Valid
2	0.688	0.312	Valid
3	0.588	0.312	Valid
4	0.554	0.312	Valid
5	0.604	0.312	Valid

6	0.575	0.312	Valid
7	0.518	0.312	Valid
8	0.488	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.567	0.312	Valid
2	0.573	0.312	Valid
3	0.496	0.312	Valid
4	0.566	0.312	Valid
5	0.567	0.312	Valid
6	0.497	0.312	Valid
7	0.548	0.312	Valid
8	0.426	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.526	0.312	Valid
2	0.472	0.312	Valid
3	0.535	0.312	Valid
4	0.532	0.312	Valid
5	0.571	0.312	Valid
6	0.569	0.312	Valid
7	0.587	0.312	Valid
8	0.603	0.312	Valid
9	0.613	0.312	Valid
10	0.542	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.558	0.312	Valid
2	0.638	0.312	Valid
3	0.599	0.312	Valid
4	0.432	0.312	Valid
5	0.555	0.312	Valid
6	0.438	0.312	Valid
7	0.442	0.312	Valid
8	0.632	0.312	Valid
9	0.670	0.312	Valid
10	0.487	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.684	0.312	Valid
2	0.580	0.312	Valid
3	0.664	0.312	Valid
4	0.610	0.312	Valid
5	0.551	0.312	Valid
6	0.525	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.563	0.312	Valid
2	0.462	0.312	Valid
3	0.690	0.312	Valid
4	0.711	0.312	Valid
5	0.577	0.312	Valid
6	0.419	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel OCB (X3) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.607	0.312	Valid
2	0.614	0.312	Valid
3	0.569	0.312	Valid
4	0.599	0.312	Valid
5	0.500	0.312	Valid
6	0.594	0.312	Valid
7	0.488	0.312	Valid
8	0.520	0.312	Valid
9	0.538	0.312	Valid
10	0.425	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel OCB yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel OCB (X3) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.563	0.312	Valid
2	0.538	0.312	Valid
3	0.519	0.312	Valid

4	0.624	0.312	Valid
5	0.462	0.312	Valid
6	0.498	0.312	Valid
7	0.495	0.312	Valid
8	0.580	0.312	Valid
9	0.534	0.312	Valid
10	0.530	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi suatu instrumen dan menguji apakah hasilnya konsisten pada pengukuran berulang. Jika alat ukur dalam kuesioner tidak reliabel, konsistensi pengukuran menyebabkan hasil pengukuran tidak reliabel. Uji reliabilitas yang banyak digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* $> 0,60$, item tersebut dikatakan reliabel

Hasil uji realibiltas dari penelitian ini adalah:

Tabel 9
Hasil Uji Realibilitas pada eks BRISyariah

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai	0.707	Reliabel
2.	Etos Kerja	0.737	Reliabel
3.	Kompetensi	0.650	Reliabel
4.	OCB	0.736	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai, etos kerja, kompetensi dan OCB dikatakan reliabel karena memiliki nilai angka Cronbach Alpha > 0.60 .

Tabel 10
Hasil Uji Realibilitas pada eks Mandiri Syariah

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai	0.630	Reliabel
2.	Etos Kerja	0.720	Reliabel
3.	Kompetensi	0.603	Reliabel
4.	OCB	0.720	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai, etos kerja, kompetensi dan OCB dikatakan reliabel karena memiliki nilai angka Cronbach Alpha > 0.60

c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

1) Variabel kinerja pegawai

Tabel 11
Statistik Deskriptif Eks BRISyariah
Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	KINERJA PEGAWAI
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.30	4.50	4.38	4.45	4.43	4.48	4.33	35.30
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.50	4.00	5.00	4.00	36.00

Mode	4	4	5	5	5	4	5	4	37
Std. Deviation	.552	.564	.555	.667	.597	.549	.599	.572	2.672
Variance	.305	.318	.308	.446	.356	.302	.358	.328	7.138
Skewness	-.274	-	-	-	-	-	-	-	-1.044
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis	-1.003	-	-	-	-	-	-	-	1.218
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	13
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum	178	172	180	175	178	177	179	173	1412

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kinerja pegawai eks BRISyariah diketahui

Range 13, intervalnya $13 : 5 = 2.6$

27.0 - 29.6 : sangat rendah

29.7 – 32.3 : rendah

32.4 – 35.0 : sedang

35.1 – 37.7: tinggi

37.8 – 40.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil(minimum) sebesar 27 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 40. Rata rata (mean) dari kinerja pegawai sebesar 35.20.

Jika dilihat dari data frekuensi kinerja menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 37 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kinerja pegawai brisyariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang tinggi.

Tabel 13
Statistik Deskriptif Eks Mandiri Syariah

		Statistics								KINERJ
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	A
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.13	4.20	4.13	4.23	4.50	4.35	4.45	34.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	34.00
Mode		4	4	4	4	4	5	4	4	34
Std. Deviation		.714	.563	.564	.607	.530	.599	.622	.552	2.455
Variance		.510	.317	.318	.369	.281	.359	.387	.305	6.025

Skewness	- .073	.04 2	.036	- .05 7	.20 5	- .753	- .40 0	- .27 4	- .644
Std. Error of Skewness	.374	.37 4	.374	.37 4	.37 4	.374	.37 4	.37 4	.374
Kurtosis	- .959	.22 7	- .060	- .19 0	- .02 0	- .344	- .59 2	- 1.0 03	.753
Std. Error of Kurtosis	.733	.73 3	.733	.73 3	.73 3	.733	.73 3	.73 3	.733
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	10
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	28
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	38
Sum	162	165	168	165	169	180	174	178	1361

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kinerja pegawai eks Mandiri Syariah diketahui

Range 10, intervalnya $10 : 5 = 2$

28.0 – 30.0 : sangat rendah

30.1 – 32.1 : rendah

32.2 – 34.2 : sedang

34.3 – 36.3 : tinggi

36.4 – 38.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 28 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 38. Rata rata (mean) dari kinerja pegawai sebesar 34.03.

jika dilihat dari data frekuensi kinerja mandiri syariah menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 34 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi data yang sedang.

jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kinerja pegawai mandiri syariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang.

2) Variabel Etos Kerja

Tabel 15
Statistik deskriptif eks BRISyariah
Statistics

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ETOS KERJA
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.48	4.43	4.33	4.40	4.28	4.45	4.53	4.40	4.45	44.28
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	44.00
Mode		5	4	4 ^a	4	4	4	5	5	4	4	44
Std. Deviation		.504	.506	.594	.616	.591	.554	.597	.554	.591	.552	3.088
Variance		.254	.256	.353	.379	.349	.307	.356	.307	.349	.305	9.538
Skewness		- .209	.104	- .467	- 1.016	- .377	.04 6	- .559	- .579	-.377	-.274	-.882

Kurtosis	.275	-	-.656	-	-	-	-	-	-	-	1.127
		1.02		.46	.55	.59	1.00	.58	.22	.57	
		2		7	9	2	3	1	5	8	
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.73	.73	.73	.733	.73	.73	.73	.733
				3	3	3		3	3	3	
Range	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15
Minimum	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum	164	177	176	171	178	174	178	175	170	173	1736

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada etos kerja eks Mandiri Syariah diketahui

Range 15, intervalnya $15 : 5 = 3$

35.0 – 38.0 : sangat rendah

38.1 – 41.1 : rendah

41.2 – 44.2 : sedang

44.3 – 47.3 : tinggi

47.4 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 35 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 50. Rata rata (mean) dari etos kerja sebesar 43.40.

Jika dilihat dari data frekuensi etos kerja mandiri syariah menunjukkan, bahwa 9 responden ada dinilai level orde 45 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Etos kerja mandiri syariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang.

3) Variabel Kompetensi

Tabel 18
Statistik Deskriptif eks BRIS Syariah

		Statistics						KOMPET ENSI
		P19	P20	P21	P22	P23	P24	
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.33	4.28	4.40	4.40	4.30	25.85
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		4	4	4	4	4	4	25 ^a
Std. Deviation		.770	.572	.599	.591	.591	.564	2.237
Variance		.592	.328	.358	.349	.349	.318	5.003
Skewness		-.623	-.119	-.171	-.377	-.377	-.036	-.381
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		.095	-.588	-.467	-.656	-.656	-.503	.286
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		3	2	2	2	2	2	10
Minimum		2	3	3	3	3	3	20
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		166	173	171	176	176	172	1034

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kompetensi eks BRISyariah diketahui

Range 10, intervalnya $10 : 5 = 2$

20.0 - 22.0 : sangat rendah

22.1 – 24.1 : rendah

24.2 – 26.2 : sedang

26.3 – 28.3 : tinggi

28.4 – 30.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 20 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 30. Rata rata (mean) dari kompetensi sebesar 25.85

Jika dilihat dari data frekuensi kompetensi menunjukkan, bahwa 8 responden ada dinilai level orde 25 dan 26 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kompetensi brisyariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang

Tabel 20
Statistik Deskriptif eks Mandiri Syariah
Statistics

		P19	P20	P21	P22	P23	P24	KOMPET ENSI
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.40	4.20	4.45	4.33	4.40	26.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		4	4	4	4	4	5	26
Std. Deviation		.543	.545	.648	.552	.572	.632	1.993
Variance		.295	.297	.421	.305	.328	.400	3.974
Skewness		.126	-.080	-.214	-.274	-.119	-.563	-.322
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		-.225	-1.011	-.585	-1.003	-.588	-.545	.111
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		2	2	2	2	2	2	9
Minimum		3	3	3	3	3	3	21
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		170	176	168	178	173	176	1041

sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kompetensi eks Mandiri Syariah diketahui

Range 9, intervalnya $9 : 5 = 1.8$

21-0 – 22.8 : sangat rendah

22.9 – 24.7 : rendah

24.8 – 26.6 : sedang

26.7 - 28.5 : tinggi

28.6 – 30.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 21 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 30. Rata rata (mean) dari kompetensi sebesar 26.03.

Jika dilihat dari data frekuensi kompetensi mandiri syariah menunjukkan, bahwa 11 responden ada dinilai level orde 26 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kompetensi mandiri syariah menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi yang sedang.

4) **Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Tabel 22
Statistik Deskriptif eks BRISyariah
Statistics

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.08	4.23	4.23	4.20	4.20	4.43	4.38	4.25	4.23	42.30
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	43.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
Std. Deviation		.744	.764	.530	.620	.516	.564	.549	.628	.543	.620	3.33
Variance		.554	.584	.281	.384	.267	.318	.302	.394	.295	.384	11.138
Skewness		-.165	.492	.205	-.177	.282	.036	-.176	-.480	.126	-.177	-.620
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		1.129	-.029	-.020	-.455	.240	-.060	1.022	-.581	-.225	-.455	1.219
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	17.
Minimum		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33.
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.
Sum		164	163	169	169	168	168	177	175	170	169	1692.

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) eks BRISyariah diketahui

Range 17, intervalnya $17 : 5 = 3.4$

33.0 – 36.4 : sangat rendah

36.5 – 39.9 : rendah

40.0 – 43.4 : sedang

43.5 – 46.9 : tinggi

47.0 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 33 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 50. Rata rata (mean) dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 42.30

Jika dilihat dari data frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 44 hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) brisyariah menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 24
Statistik Deskriptif Eks Mandiri Syariah
Statistics

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.48	4.35	4.43	4.35	4.33	4.43	4.48	4.40	4.38	44.10
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.50	4.00	4.00	44.00
Mode		5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
Std. Deviation		.555	.506	.580	.636	.580	.572	.636	.554	.591	.628	3.120
Variance		.308	.256	.336	.404	.336	.328	.404	.307	.349	.394	9.733
Skewness		-.474	.104	-.204	1.278	.204	.119	.649	.379	.377	.480	.706
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		-.876	2.097	-.640	3.575	-.640	-.588	-.483	-.955	-.656	-.581	.673
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	14
Minimum		3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	36
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		180	179	174	177	174	173	177	179	176	175	1764

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) eks Mandiri Syariah diketahui

Range 14, intervalnya $14 : 5 = 2.8$

36.0 – 38.8 : sangat rendah

38.9 – 41.7 : rendah

41.8 – 44.6 : sedang

44.7 – 47.5 : tinggi

47.6 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 36 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 50. Rata rata (mean) dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 44.10.

jika dilihat dari data frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mandiri syariah menunjukkan, bahwa 9 responden ada dinilai level orde 44 hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mandiri syariah menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang sedang.

d. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi residual berdistribusi normal. Residual yaitu nilai selisih antara variabel X dan variabel Y. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal sehingga data dapat diuji secara statistik.

Metode untuk menentukan apakah hasil uji normalitas secara statistik diantaranya:

- Uji *One Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika tingkat signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 26
Hasil Uji Normalitas pada Eks BRISyariah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar- ized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91443026
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.047
Test Statistic		.078
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.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi *normalitas Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

Tabel 27
Hasil Uji normalitas pada Eks Mandiri Syariah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz- ed Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39635481
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.045
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

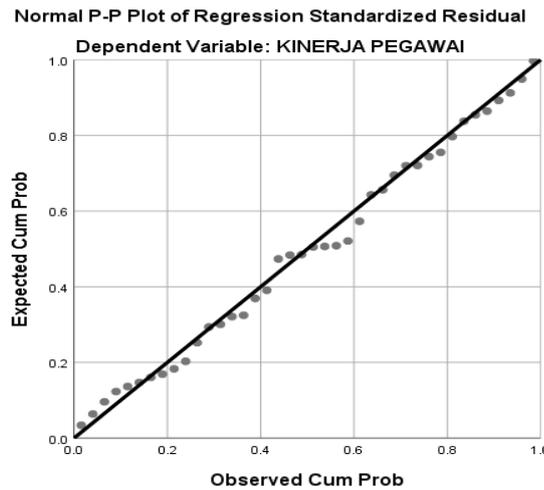
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

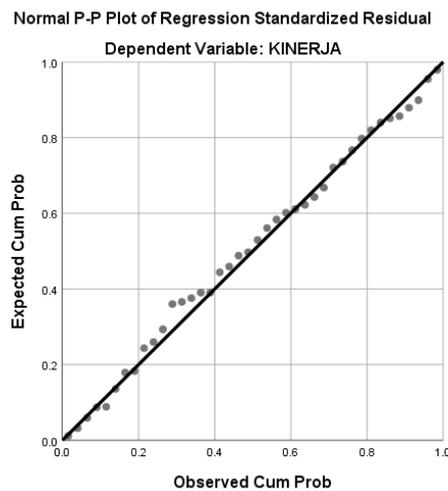
Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi *normalitas Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal

Gambar 1
Uji Normalitas dengan P-P Plot BRISyariah



Pada gambar normal probability plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis normal dan penyebarannya mendekati garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar 2
Uji Normalitas dengan P-P Plot Mandiri Syariah



Pada gambar normal probability plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis normal dan penyebarannya mendekati garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

a) Uji normalitas dengan metode signifikansi *skewness* dan *kurtosis*

Uji normalitas menggunakan nilai rasio skewness dan kurtosis. Dimana nilai N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal. Ketentuan apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat jika nilai rasio skewness dan kurtosis < nilai 1,96 maka data terdistribusi normal. Dan apabila nilai rasio skewness dan kurtosis > 1,96 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Menstandarisasi nilai skewness dan nilai kurtosis dengan rumus

$$Z_{SKEW} = \frac{s - 0}{\sqrt{6/N}}$$

$$Z_{KURT} = \frac{K - 0}{\sqrt{24/N}}$$

Tabel 28
Hasil uji normalitas dengan rasio skewness dan kurtosis BRISyariah

	Descriptive Statistics				
	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Unstandardized Residual	40	.474	.374	.429	.733
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai standarisasi skewness 1.224 dan nilai standarisasi kurtosis sebesar 0.554 semua lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat toleransi 0.05 persen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 29
Hasil uji normalitas dengan rasio skewness dan kurtosis Mandiri Syariah

	Descriptive Statistics				
	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Unstandardized Residual	40	-.242	.374	-.081	.733
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah, 2022

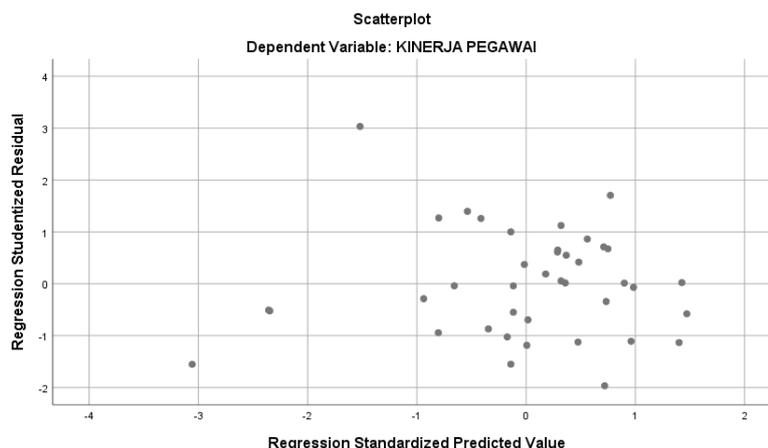
Tabel di atas menunjukkan nilai standarisasi skewness -0.625 dan nilai standarisasi kurtosis sebesar -0.104 semua lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat toleransi 0.05 persen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2) **Uji Heteroskedastisitas**

kondisi dimana terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dari beberapa cara diantaranya:

- a) Pola gambar scatterplot, dasar pengambilan keputusan adalah apakah titik-titik menyebar berada di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dengan model ambigu. Maka model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. (Dwi Priyatno 2016)

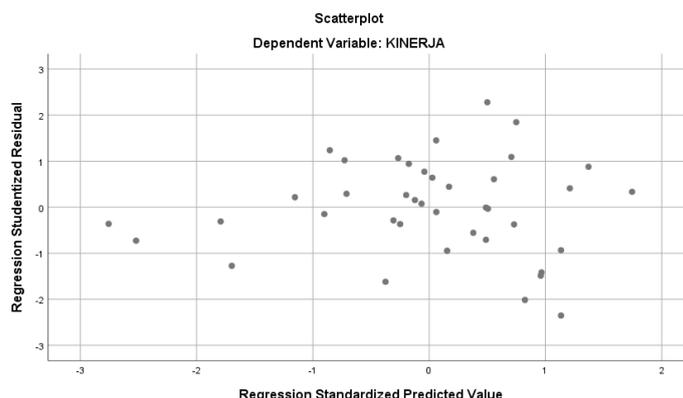
Gambar 3
Hasil uji Heteroskedastisitas scatterplot BRISyariah



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4
Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot pada Eks Bank Mandiri Syariah



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.6 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heroskedastisitas pada model regresi.

Selain melihat Scatterplot, juga bisa melihat Uji *Rank Spearman*

b) Uji *Rank Spearman*

Dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi rank spearman. Jika terdapat korelasi variabel bebas yang signifikan positif dengan nilai mutlak residualnya maka menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas.

Rank Spearman merupakan sebuah uji model dimana dilakukan perhitungan dari korelasi rank spearman antara variabel absolut u_i dengan variabel-variabel bebas. Dalam uji ini apabila nilai rank spearman antara variabel *absolut residual regresi* dengan variabel bebas $> 0,05$ maka dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya ketika nilai rank spearman antara variabel *absolut residual regresi* dengan variabel bebas $< 0,05$ maka dianggap terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 30
Hasil Uji *Rank Spearman* pada eks BRISyariah

		Correlations				
			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandardized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.538**	.458**	-.028
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.003	.864
		N	40	40	40	40
KOMPETENSI		Correlation Coefficient	.538**	1.000	.419**	.003
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.007	.985
		N	40	40	40	40
OCB		Correlation Coefficient	.458**	.419**	1.000	.103
		Sig. (2-tailed)	.003	.007	.	.528
		N	40	40	40	40
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.028	.003	.103	1.000
		Sig. (2-tailed)	.864	.985	.528	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai Sig (2-tailed) X1 (Etos Kerja) adalah 0,941, nilai Sig (2-tailed) X2 (Kompetensi) adalah 0,991 dan nilai Sig (2-tailed) X3 (OCB) adalah 0,991. Semua nilai Sig (2-tailed) yang ada lebih besar dari nilai signifikansinya yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 31
Hasil Uji Rank Spearman pada eks Mandiri Syariah

		Correlations				
			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandardized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.527**	.629**	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.902
		N	40	40	40	40
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	.527**	1.000	.559**	-.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.870
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	.629**	.559**	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.994
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	-.027	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.902	.870	.994	.
		N	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai Sig (2-tailed) X1 (Etos Kerja) adalah 0,737, nilai Sig (2-tailed) X2 (Kompetensi) adalah 0,087 dan nilai Sig (2-tailed) X3 (OCB) adalah 0,702. Semua nilai Sig (2-tailed) yang ada lebih besar dari nilai signifikansinya yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3) Uji Multikolonieritas

Suatu keadaan dimana dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik tidak memiliki masalah yang disebabkan oleh multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Metode pengambilan keputusan tidak multikolinier jika tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Hasil uji multikolonieritas dari penelitian ini adalah:

Tabel 32
Hasil Uji Multikolonieritas pada eks BRISyariah

Model	Collinearitas Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0.544	1.838
Kompetensi	0.662	1.511
OCB	0.550	1.817

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini berdasarkan nilai tolerance etos kerja sebesar 0.544 dan lebih dari 0.1, kompetensi sebesar 0.662 > 0.1 dan ocb sebesar 0.550 > 0.1 dan nilai VIF pada etos kerja, kompetensi dan ocb memiliki nilai kurang dari 10 yaitu, 1.838, 1.511, dan 1.817.

Tabel 33
Hasil Uji Multikolonieritas pada eks Mandiri Syariah

Model	Collinearitas Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0.483	2.068
Kompetensi	0.513	1.950
OCB	0.480	2.085

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini berdasarkan nilai tolerance etos kerja sebesar 0.483 dan lebih dari 0.1, kompetensi sebesar 0.513 > 0.1 dan ocb sebesar 0.480 > 0.1 dan nilai VIF pada etos kerja, kompetensi dan ocb memiliki nilai kurang dari 10 yaitu, 2.068, 1.950, dan 2.085.

2. Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi

Uji R^2 (Adjusted R Square), atau koefisien determinasi, digunakan untuk menentukan persentase variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Tabel model summary menunjukkan nilai R^2 (Adjusted R Square). (Dwi Priyatno 2016)

Tabel 34
Model Summary^b pada eks BRISyariah

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.444	1.993

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.444 yang berarti bahwa 44% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 56% dijelaskan oleh variabel-variabel lain selain variabel tersebut

Tabel 35
Model Summary^b pada eks Mandiri Syariah

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.649	1.453

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.649 yang berarti bahwa 65% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel-variabel lain selain variabel tersebut.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Dwi Priyatno 2016). dari hasil analisis dengan tingkat kesalahan (α) 5% atau 0,05 derajat bebas (df_1)= k-1 dan (df_2)= n-k.

Hipotesis untuk uji ini adalah:

$H_0 = 0$ artinya variabel X bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Y.

$H_a = 0$ artinya variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan. Maka H_0 diterima

- Keputusan:
1. Jika nilai probabilitasnya $Sig. > 0,05$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima
 2. Jika nilai probabilitasnya $Sig. < 0,05$ $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 36
Hasil uji F test pada eks BRISyariah

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.463	3	45.154	11.373	.000 ^b

Residual	142.937	36	3.970		
Total	278.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11.373 dan sig. 0,000. Karena $F_{hitung} 3.602 > F_{tabel} 1.688$ dan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal tersebut menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 37
Hasil uji F test pada Eka Mandiri Syariah

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.933	3	52.978	25.081	.000 ^b
	Residual	76.042	36	2.112		
	Total	234.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 52.978 dan sig. 0,000. Karena $F_{hitung} 34.298 > F_{tabel} 1.688$ dan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal tersebut menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

c. Uji T

Uji t untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan derajat bebas (df) = nk-1.

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 5% atau t-hitung lebih besar dari ttabel (Sig < 0.05 dan thitung > ttabel) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen
- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 5% atau t-hitung lebih kecil dari ttabel (Sig. > 0,05 dan thitung < ttabel) maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen

Tabel 38
Hasil uji T test pada eks BRISyariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001
	KOMPETENSI	-.146	.175	-.122	-.832	.411
	OCB	.188	.129	.235	1.460	.153

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui pengaruh pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent:

- 1) Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Hasil koefisien etos kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 3.639$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,001 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil koefisien kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = -0.832$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,411 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa kompetensi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak.

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil koefisien ocb terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 1.460$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,153 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa OCB berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa ocb berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak.

Tabel 39
Hasil Uji T test Pada Eks Mandiri Syariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152
	KOMPETENSI	.559	.163	.454	3.429	.002
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui pengaruh pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent:

1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil koefisien etos kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 1.463$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0.152 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil koefisien kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 3.429$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,002 < 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil koefisien ocb terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 2.048$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,048 < 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

d. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis statistik data yang valid dan reliabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis klasik. Pilih metode analisis regresi berganda untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dan ketiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah etos kerja (X1), kompetensi (X2) dan OCB (X3), dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Model penelitian yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 40
Analisi Regresi Berganda BRISyariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001
	KOMPETENSI	-.146	.175	-.122	-.832	.411
	OCB	.188	.129	.235	1.460	.153

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8.547 + 0.510^{**} X_1 - 0.146 X_2 + 0.188 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 8.547 mengindikasikan jika tidak ada variabel bebas Etos Kerja, Kompetensi dan OCB atau semua variabel bebas dimaksud bernilai nol (0) maka kondisi kinerja di BRISyariah adalah rata-rata sebesar 8.547. Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai BRISyariah adalah sudah termasuk dalam kategori tinggi.
- Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja adalah 0.510 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan rata-rata 1 (satu) satuan pada variabel etos kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.510 level dan signifikan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0.146 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel kompetensi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.146 level tapi tidak signifikan.
- Nilai koefisien regresi variabel OVB adalah -0.188 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel OCB maka kinerja pegawai akan turun rata-rata sebesar 0.188 level tapi tidak signifikan.

Tabel 41
Analisi Regresi Berganda Mandiri Syariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152
	KOMPETENSI	.559	.163	.454	3.429	.002
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.177 + 0.151 X_1 + 0.559 X_2 + 0.221 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 3.177 mengindikasikan jika tidak ada variabel bebas Etos Kerja, Kompetensi dan OCB atau semua variabel bebas dimaksud bernilai nol (0) maka kondisi kinerja di Mandiri Syariah adalah rata-rata sebesar 3.177. Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai Mandiri Syariah adalah sudah termasuk dalam kategori tinggi.
- Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja adalah 0.151 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan rata-rata 1 (satu) satuan pada variabel etos kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.151 level tetapi tidak signifikan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0.559 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel kompetensi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.559 level dan signifikan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel OCB adalah 0.221 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel OCB maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.221 level dan signifikan.

3. Uji Beda Struktur dengan Chow Test

Pengujian ini digunakan untuk mengkomparasi pengaruh masing-masing etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Bank BSI (antara BRI Syariah dan Mandiri) KC Semarang. Berikut akan dilihat apakah ada persamaan atau perbedaan kinerja antara eks BRISy dengan Mandiri Syariah. Langkah-langkah dalam prosesnya adalah sebagai berikut:

Langkah I :

Melakukan “*Pooled Regression* “, dalam hal ini, (jumlah observasi eks BRISy dan eks Mandiri Syariah dengan persamaan:

$$Y_t = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_t$$

Dalam regresi ini diperoleh *residual sum of squares* (RSS) yang selanjutnya disebut S1, dimana $df = N_1 + N_2 - k$, $k = 4$ (1 variabel terikat dan 3 variabel bebas)

Langkah II:

Regresi setiap persamaan (ex BRISy dan ex Mandiri Syariah) untuk mendapatkan RSS ex BRISy sebagai S_2 dan RSS eks Mandiri Syariah sebagai S_3 , dengan masing-masing $df = N_1 - k$ atau $40 - 4 = 36$ dan $df = N_2 - k$ atau $40 - 4 = 36$. Kemudian menambahkan kedua RSS yakni $S_2 + S_3$ dan hasilnya dinamai S_4 dengan $df = N_1 + N_2 - 2k$ atau $36 + 36 - 8 = 64$.

Langkah III:

Gunakan rumus untuk menentukan S_5 :

$$S_5 = S_1 - S_4$$

Langkah IV:

F_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{S_5/k}{S_4/[(N_1 + N_2) - 2k]}$$

jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diasumsikan keduanya (eks BRISy dan eks Mandiri Syariah) terdapat perbedaan

Tabel 42
Residual Sum Of Squares (Pooled Regression RSS _ S1)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.611	3	88.870	24.185	.000 ^b
	Residual	279.276	76	3.675		
	Total	545.887	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Langkah I

Melakukan “*Pooled Regression* “, dalam hal ini, (jumlah observasi eks BRISy dan eks Mandiri Syariah dengan persamaan:

$$Y_t = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_t$$

Dalam regresi ini diperoleh *residual sum of squares* (RSS) yang selanjutnya disebut S1

$$S1 = 279.276$$

Langkah II.

Tabel 43
Residual Sum Of Squares (eks BRISyariah RSS _ S2)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.463	3	45.154	11.373	.000 ^b
	Residual	142.937	36	3.970		
	Total	278.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Tabel 4.4
Residual Sum Of Squares (eks Mandiri Syariah RSS _ S3)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.933	3	52.978	25.081	.000 ^b
	Residual	76.042	36	2.112		
	Total	234.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Berdasarkan tabel di atas regresi setiap persamaan (ex BRISy dan ex Mandiri Syariah) untuk mendapatkan RSS ex BRISy sebagai S₂ dan RSS eks Mandiri Syariah sebagai S₃

$$S_2 = 142.937$$

$$S_3 = 76.042$$

$$S_4 = S_2 + S_3$$

$$S_4 = 218.979$$

Langkah III

Gunakan rumus untuk menentukan S₅:

$$S_5 = S_1 - S_4$$

$$S_5 = 279.276 - 218.979$$

$$S_5 = 60.297$$

Langkah IV

F_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{S_5/k}{S_4/[(N_1 + N_2) - 2k]}$$

jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka diasumsikan keduanya (eks BRISy dan eks Mandiri Syariah) terdapat perbedaan

$$F = \frac{60.297/4}{218.979/[(40 + 40) - 8]}$$

$$F = \frac{15.074}{3.041}$$

$$F = 4.956$$

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui nilai F hitung > dari F tabel yaitu sebesar F_{hitung} 4.956 > F_{tabel} 2.49, maka hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara Eks BRISyariah dan Eks Mandiri Syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah diuraikan pada IV, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai bank BSI eks BRISyariah dan eks Mandiri Syariah terdapat perbedaan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji beda chowtest yang menunjukkan nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu sebesar $F_{hitung} 4.956 > F_{tabel} 2.49$.

Perbedaan kinerja karyawan brisyariah dan mandiri syariah terletak pada variabel etos kerja ocb. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil statistics deskriptif variabel yaitu pada etos kerja brisyariah nilai rata-rata responden ada dilevel 44 tergolong kategori sedang sedangkan pada mandiri syariah tergolong kategori tinggi yaitu berada dilevel 45.

Dan pada variabel ocb brisyariah nilai rata-rata responden ada dilevel 44 yaitu tergolong kategori tinggi sedangkan pada ocb mandiri syariah tergolong sedang. pada brisyariah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel etos kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasinya $0.001 < 0.05$ dan nilai Thitung 3.639. hal ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lain pada eks brisyariah berpengaruh tapi tidak signifikan. yaitu pada variabel kompetensi dengan nilai sig $0.411 > 0.05$ dan nilai t hitung -0.832. pada variabel ocb menunjukkan nilai $0.153 > 0.005$ dan t hitung 1.460. perbedaan ini ditunjukkan pada pegawai brisyariah dalam bidang kedisiplinan yaitu dengan menaati peraturan perusahaan memiliki kategori yang bagus atau tinggi sedangkan pada mandiri syariah memiliki kategori cukup atau sedang. Dan pada bidang atau indikator tanggung jawab yaitu dengan bertanggung jawab pada setiap tindakan dan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan pada brisyariah tergolong kategori sangat bagus atau sangat tinggi.

Sedangkan pada mandiri syariah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi dan ocb. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikasi kompetensu $0.002 < 0.05$ dan nilai Thitung 5.015. sedangkan pada ocb nilai sig $0.048 < 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan ocb berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan variabel etos kerja pada eks mandiri syariah berpengaruh tapi tidak signifikan yaitu dengan nilai sig $0.152 > 0.05$ dan nilai t hitung 1.463. perbedaan ini ditunjukkan pada kompetensi pegawai mandiri syariah dalam bidang atau indikator *technical skill* yaitu dengan bekerja sesuai SOP yang ditentukan perusahaan memiliki kategori yang sangat bagus atau sangat tinggi sedangkan pada brisyariah memiliki kategori sedang atau cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Kementerian. 2022. "Al-Qur'an." 2022. <https://quran.kemenag.go.id/sura/98/7>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwi Priyatno. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Organ, Dennis W. 2018. "Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5: 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>.
- Rohana Sianipar. 2019. "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai PT Timur Raya Alam Damai." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* 15: 1.
- Sugiono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.