

BAB IV

PENYAJIAN DAN HASIL ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran umum Tentang Bank Syariah Indonesia

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap,

jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil'Aalamiin*).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang berjumlah 30 orang merupakan karyawan di Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Data deskriptif menunjukkan keadaan responden sebagai informasi tambahan agar lebih memahami hasil-hasil penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir. Dengan digunakannya metode *nonprobability sampling*, maka data yang diproses dan diperoleh menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden yakni karyawan di Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2:

Tabel VII
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-29	10	33%
2	30-39	15	50%
3	40-50	5	17%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel VII diatas, diketahui tentang usia karyawan di Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 dimulai dari 20 tahun hingga 50 tahun, dimana dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata usia responden 20-29 tahun yaitu 10 responden atau jika dipresentasikan sebesar 33%, responden dengan usia 30-39 tahun yaitu 15 responden

atau jika dipresentasikan sebesar 50%, responden dengan usia 40-50 tahun yaitu 5 responden atau jika dipresentasikan sebesar 17%.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun mengenai jenis kelamin responden yakni karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 adalah sebagai berikut:

Tabel VIII
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	67%
2	Perempuan	10	33%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel VIII diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yakni karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2, tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya rata-rata dari responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang dengan presentase 67% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang dengan presentase 33%, disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun mengenai pendidikan terakhir responden karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IX
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	9	30%
2	D3	3	10%
3	S1	18	60%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, karakteristik dilihat dari pendidikan terakhir yang ditempuh para karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2, bahwa sebanyak 9 responden berpendidikan terakhir SMA dengan presentase 30%, 3 responden berpendidikan terakhir D3 dengan presentase 10% dan 18 responden berpendidikan terakhir S1 dengan presentase 60%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi adalah yang berpendidikan terakhir S1.

3. Deskripsi Jawaban Responden

1) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independent (X_1) yakni Komunikasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Disiplin Kerja dan satu variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2.

a. Variabel Komunikasi (X_1)

Variabel ini memiliki sepuluh indikator yaitu: Komunikasi ke atas ialah komunikasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan, komunikasi ke bawah ialah komunikasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan, komunikasi horizontal ialah komunikasi yang terjadi antara rekan kerja dalam unit kerja yang sama, komunikasi eksternal ialah aliran dua arah antar pekerja dan berbagai stakeholder diluar organisasi seperti nasabah, komunikasi formal ialah komunikasi yang mengikuti struktur organisasi, komunikasi informal ialah yang tidak mengikuti struktur organisasi, komunikasi verbal ialah bentuk komunikasi yang disampaikan sender kepada receiver dengan cara tertulis (written) atau lisan (oral), komunikasi nonverbal ialah komunikasi tanpa menggunakan kata-kata, emosi ialah dengan adanya emosi, karyawan dapat menginterpretasikan pesan yang sama secara berbeda, Bahasa ialah bahasa yang digunakan sehari-hari oleh para pekerja untuk berkomunikasi. Berdasarkan hasil dari seluruh jawaban responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel X
Deskripsi Variabel Komunikasi (X₁)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata (%)
	1	2	3	4	5			
1	-	-	3	24	3	120	30	4.00
2	-	-	2	24	4	122	30	4.06
3	-	-	1	21	8	130	30	4.33
4	-	-	2	25	3	121	30	4.03
5	-	-	3	22	5	122	30	4.06
6	-	-	4	19	7	123	30	4.10
7	-	-	6	22	2	116	30	3.86
8	-	1	8	16	5	115	30	3.83
9	-	-	9	18	3	114	30	3.80
10	-	1	-	24	5	123	30	4.10
Jumlah rata-rata Jawaban Responden						1206	300	40.17

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel X diatas, bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel komunikasi (X₁) adalah 40,17% (dan rata-rata jawaban yang diberikan responden adalah setuju). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari hasil jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner responden yang dalam hal ini adalah karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 sepakat bahwa karyawan mempunyai pengaruh dengan pernyataan menggunakan sepuluh indikator yakni komunikasi keatas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal, komunikasi eksternal, komunikasi formal, komunikasi informal, komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, emosi dan bahasa.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Variabel Motivasi memiliki lima indikator yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Yang dimaksud kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup. Yang dimaksud kebutuhan akan rasa aman ialah kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan dan perlindungan pekerjaan. Yang dimaksud kebutuhan akan sosial ialah kebutuhan yang mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja dan hubungan positif dengan para pengawas. Yang dimaksud kebutuhan akan penghargaan ialah penghargaan yang menggambarkan motivasi agar mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian atas kontribusi bagi suatu organisasi. Dan yang dimaksud kebutuhan aktualisasi diri ialah kebutuhan yang dapat mengembangkan potensi pada diri seseorang secara maksimal dengan cara meningkatkan kompetensi sehingga menjadi seseorang yang lebih baik. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan pada karyawan untuk menumbuhkan kreatifitas dan memberikan perhatian supaya melakukan tugas-tugas yang

menantang agar dapat memperoleh kemajuan. Kesimpulan dari hasil jawaban seluruh responden ialah sebagai berikut:

Tabel XI
Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata (%)
	1	2	3	4	5			
1	1	-	8	19	2	111	30	3.70
2	1	1	4	19	5	116	30	3.86
3	-	1	1	23	5	122	30	4.06
4	-	-	10	17	3	113	30	3.76
5	-	-	2	23	5	123	30	4.10
6	-	1	-	25	4	122	30	4.06
7	-	-	6	19	5	119	30	3.96
8	-	-	6	21	3	117	30	3.90
9	-	-	-	22	8	128	30	4.26
10	-	-	2	25	3	121	30	4.03
Jumlah rata-rata Jawaban Responden						1192	300	39.69

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel XI diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi menunjukkan rata-rata jawaban 39,69% dan responden memberikan jawaban setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 setuju atas pernyataan pada kuesioner bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan adalah dampak dari motivasi yang diterima.

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel disiplin kerja disini memiliki 4 indikator yaitu, mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu

secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi. Kesimpulan dari hasil jawaban seluruh responden ialah sebagai berikut:

Tabel XII
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata (%)
	1	2	3	4	5			
1	-	-	3	22	5	122	30	4.06
2	-	-	5	22	3	118	30	3.93
3	-	-	2	19	9	127	30	4.23
4	-	-	2	20	8	126	30	4.20
5	-	-	4	17	9	125	30	4.16
6	-	-	-	21	9	129	30	4.30
7	-	-	-	21	9	129	30	4.30
8	-	-	3	20	7	124	30	4.13
9	-	-	3	15	12	129	30	4.30
10	-	-	3	20	7	124	30	4.13
Jumlah rata-rata Jawaban Responden						1253	300	41.74

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel XII diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata jawaban 41,74% dan jawaban yang diberikan responden dominan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini setuju bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dengan pernyataan yang menggunakan empat indikator yakni mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja memiliki lima indikator yaitu, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Jumlah pekerjaan yang dimaksud ialah setiap pekerjaan harus diketahui dulu berapa jumlah karyawan yang kiranya dapat mengerjakan pekerjaan tersebut atau dengan cara membagi suatu pekerjaan untuk beberapa pekerja agar bisa dikerjakan secara maksimal sesuai yang diinginkan. Kualitas pekerjaan yang dimaksud ialah setiap karyawan harus menyesuaikan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan karena tiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas sesuai kemauan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik yang pastinya berdampak positif pada perusahaan. Ketepatan waktu yang dimaksud ialah karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Kehadiran yang maksud disini ialah kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Dan kemampuan kerjasama yang dimaksud ialah karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu

orang karyawan saja maka membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja sekerja lainnya. Berdasarkan hasil dari jawaban responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel XIII
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata (%)
	1	2	3	4	5			
1	-	-	4	20	6	122	30	4.06
2	-	-	3	20	7	124	30	4.13
3	-	-	1	22	7	126	30	4.20
4	-	-	3	19	8	125	30	4.16
5	-	-	7	15	8	121	30	4.03
6	-	-	9	15	6	117	30	3.90
7	-	-	5	18	7	122	30	4.06
8	-	-	-	25	5	125	30	4.16
9	-	-	-	24	6	126	30	4.20
Jumlah rata-rata Jawaban Responden						1108	270	36.9

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan tabel XIII diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan rata-rata jawaban 36,9% dan jawaban yang diberikan oleh responden ialah setuju. Oleh karena itu, kesimpulan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 setuju atas pernyataan pada kuesioner, bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan adalah dampak dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

4. Analisis Hasil Uji Validitas

Uji validitas di dihitung dengan cara perbandingan r hitung (correlated item-total correlated) dengan nilai r tabel. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan nilai yang positif maka pernyataan tersebut adalah valid. Demikian pula jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka setiap pernyataan tersebut tidak valid. Kemudian, jika ditemukan butir-butir pernyataan yang tidak valid maka butir tersebut akan dihapus dari kuesioner. Nilai r tabel yang dipakai untuk sampel (N) sebanyak 30 dengan memakai taraf signifikansi 0,05, hingga diperoleh r tabel adalah 0,3610. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian ialah sebagai berikut:

Tabel XIV
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi ke atas	1	0,373	0,3610	Valid
	Komunikasi ke bawah	1	0,431	0,3610	
	Komunikasi Horizontal	1	0,437	0,3610	
	Komunikasi Eksternal	1	0,573	0,3610	
	Komunikasi Formal	1	0,423	0,3610	
	Komunikasi Informal	1	0,553	0,3610	
	Komunikasi Verbal	1	0,388	0,3610	
	Komunikasi Nonverbal	1	0,454	0,3610	
	Emosi	1	0,444	0,3610	
	Bahasa	1	0,371	0,3610	
Motivasi (X ₂)	Kebutuhan fisiologis	2	0,430	0,3610	Valid
			0,374		
	Kebutuhan akan rasa aman	2	0,378	0,3610	
			0,460		
	Kebutuhan akan sosial	2	0,600	0,3610	
			0,423		
	Kebutuhan akan	2	0,441	0,3610	

	penghargaan		0,402		
	Kebutuhan aktualisasi diri	2	0,452 0,573	0,3610	
Disiplin Kerja (X ₃)	Mematuhi semua peraturan perusahaan	1	0,423	0,3610	Valid
	Penggunaan waktu secara efektif	2	0,553 0,388		
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	0,431	0,3610	
			0,523		
			0,582		
	Tingkat absensi	4	0,582	0,3610	
			0,475		
0,416 0,475					
Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan	1	0,378	0,3610	Valid
	Kualitas pekerjaan	2	0,623	0,3610	
			0,665		
	Ketepatan waktu	3	0,429	0,3610	
			0,448		
			0,429		
	Kehadiran	1	0,609	0,3610	
Kemampuan kerjasama	2	0,671	0,3610		
		0,748			

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Berdasarkan keterangan tabel XIV diatas, diketahui bahwasanya setiap variabel mempunyai rhitung $>$ rtabel (0,3610) maka dari itu setiap butir dari pernyataan pada variabel Komunikasi (X₁) Motivasi (X₂) Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan pernyataan valid.

5. Analisis Hasil Uji Reliabilitas

Setelah di ketahui tingkat validitas, maka selanjutnya setiap butir pernyataan tersebut di uji dengan teknik *Alpha Cronbach* dibantu oleh IBM SPSS *Statistics 22*. Teknik ini menjadi salah satu cara agar dapat menghitung koefisien reliabilitas yang didapat melalui penyajian

satu bentuk skala namun pengenaannya hanya satu kali pada seluruh responden atau yang disebut *Single Trial Administration*.

Dengan penyajian skala yang dilakukan hanya satu kali, maka bisa menghindari masalah yang kiranya dapat terjadi pada pendekatan reabilitas ulang. Skala akan diperkirakan reliabilitasnya dibelah menjadi lebih dari satu. Setiap belahan memuat butir bagian ketentuan-ketentuan, pengukuran reabilitas juga perlu dicermati sebagai berikut:

- a. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ konstruk pernyataan dimensi variabel adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ konstruk pernyataan dimensi variabel adalah tidak reliabel.

Tabel XV
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Komunikasi (X1)	0,679	Reliabel
Motivasi (X2)	0,769	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.903	Reliabel

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Berdasarkan keterangan tabel XV diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dari itu setiap butir dari pernyataan pada variabel Komunikasi (X₁) Motivasi (X₂) Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan pernyataan yang reliabel.

6. Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah sampel mempunyai distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dan uji histogram sebagai berikut:

a. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu pengujian yang membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku ialah data yang sudah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Pengambilan keputusannya ialah dengan cara jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara normal. Begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara tidak normal.

Tabel XVI
Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15876113
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,075
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
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: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

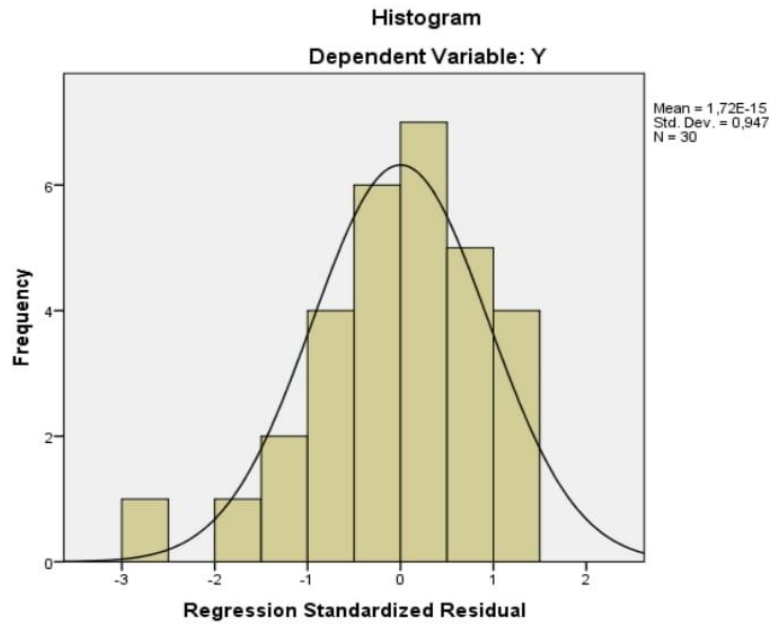
Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan rumus Sampel *Kolmogorov Smirnov* test dalam tabel XVI diatas, nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 200. Maka kesimpulannya data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Histogram

Uji histogram ialah grafik yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji ini bertujuan untuk mencari tahu apakah data berdistribusi secara normal atau tidak dilihat dari kemoncongan grafik, baik ke arah kiri maupun ke arah kanan. Uji normalitas yang menggunakan grafik histogram dapat diidentifikasi dengan mengamati bersebar nya data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik residualnya.

- 1) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal kemudian mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka data tersebut berdistribusi secara normal.
- 2) Namun apabila data berhamburan jauh dari garis tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

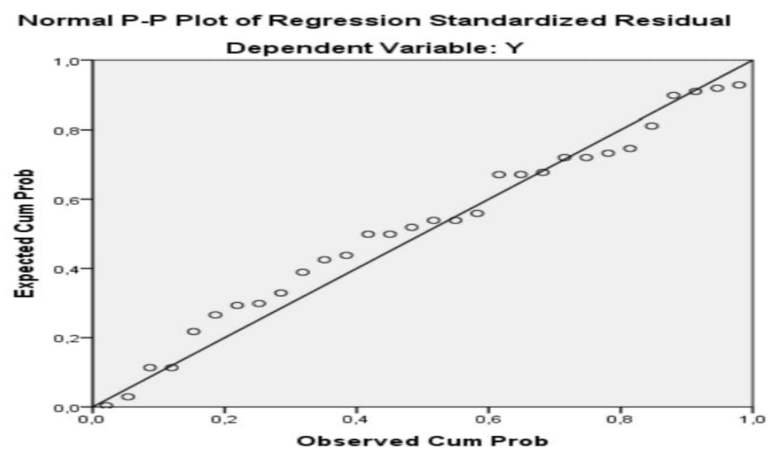
Gambar III
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Bentuk output histogram diatas memperlihatkan pola distribusi yang mendekati normal, karena pola distribusi data yang tidak menyimpang ke kiri atau menyimpang ke kanan.

Gambar IV
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Bentuk *Output Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas memperlihatkan grafik yang titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal dan turut mengikuti arah garisnya yang menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak bias, konsisten dan penaksiran koefisien regresinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji jika ada model regresi yang terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas) maka model regresi tersebut dikatakan sudah baik. Untuk mengambil keputusan dapat melihat salah satu sebagai berikut:

1) Nilai *Tolerance*

Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, apabila nilai *tolerance* $<$ dari $0,10$ atau sama dengan $0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, apabila nilai VIF $> 10,00$ atau sama dengan 10,00 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel XVII
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (X_1)	,225	4,445
Motivasi (X_2)	,299	3,349
Disiplin Kerja (X_3)	,408	2,448

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

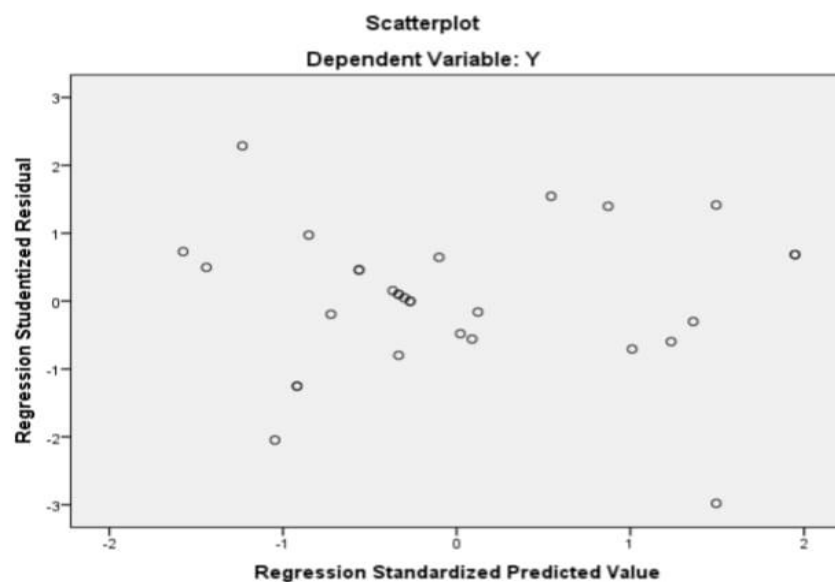
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam tabel XVII diatas, didapat nilai Komunikasi 0,225, nilai Motivasi 0,299, dan nilai Disiplin Kerja 0,408 yang berarti semua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF diperoleh sebesar 4,445 untuk Komunikasi, 3,349 untuk Motivasi dan 2,448 untuk Disiplin Kerja yang berarti semua nilai tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, kesimpulan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi suatu model apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidaknya dapat melihat pola gambar *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik data berhamburan baik diatas maupun dibawah atau disekitar angka 0, kemudian titik-titik data tersebut tidak mengumpul hanya diatas

atau dibawah saja, penyebaran titik tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit, dan melebar kembali, penyebaran titik-titik dan tidak berpola maka artinya regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulannya ialah jika sebaran titik acak maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar V
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dihitung menggunakan program *SPSS 22 for Windows*. Tujuan analisis ini yaitu memperkirakan nilai dari variabel tergantung dari nilai variabel bebas tersebut apakah naik atau turun kemudian untuk mengetahui arah hubungan. Rumus regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas ialah sebagai berikut:

Tabel XVIII
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,213	4,781		,881	,386		
Komunikasi	,673	,234	,631	2,881	,008	,225	4,445
Motivasi	,559	,194	,548	2,885	,008	,299	3,349
Disiplin Kerja	,903	,164	,897	5,521	,000	,408	2,448

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

$$\text{Rumus: } Y = 0,673 + 0,559 + 0,903 + e$$

Persamaan regresi tabel XVIII diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1): nilai koefisien bertanda positif sebesar 0,673 artinya jika terjadi peningkatan Komunikasi (X_1) sebesar 1% maka juga akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,3% dengan asumsi variabel yang lain tetap.
2. Motivasi (X_2): nilai koefisien bertanda positif sebesar 0,559 artinya jika terjadi peningkatan Motivasi (X_2) sebesar 1% maka juga akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,59% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Disiplin Kerja (X_3): nilai koefisien bertanda positif sebesar 0,903 artinya jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1% maka juga akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9,03% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

8. Analisis Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini agar mengetahui pengaruh variabel Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

a. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F bisa terlihat dari *Output ANOVA* yaitu dari hasil analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 ($k-1$) atau $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k$) atau $30-4 = 26$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas + terikat), maka nilai untuk F tabel adalah sebagai berikut:

Tabel XIX
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,719	3	115,573	22,234	,000 ^b
	Residual	135,147	26	5,198		
	Total	481,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Dilihat dari tabel XX diatas yang menunjukkan bahwa nilai F sebesar 22,234. Artinya nilai F hitung $>$ F tabel ($22,234 > 2,98$), maka H_0 ditolak. Artinya ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujian adalah apabila nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun apabila nilai sig. kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel depende. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel XX
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,213	4,781		,881	,386		
Komunikasi	,673	,234	,631	2,881	,008	,225	4,445
Motivasi	,559	,194	,548	2,885	,008	,299	3,349
Disiplin Kerja	,903	,164	,897	5,521	,000	,408	2,448

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Berdasarkan hasil uji t yang tertera pada tabel XIX diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Komunikasi (X_1) menunjukkan nilai sig. = 0,008 yang artinya Nilai Sig. < 0,05 maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).
- 2) Motivasi (X_2) menunjukkan nilai sig. = 0,008 yang artinya Nilai Sig. < 0,05 maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).

- 3) Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan nilai sig. = 0,000 yang artinya Nilai Sig. < 0,05 maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).

Dari hasil tabel tersebut menunjukkan hasil yaitu:

- 1) Komunikasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu $2,881 > 1.70562 t_{tabel}$, maka bisa diterangkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- 2) Motivasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu $2,885 > 1.70562 t_{tabel}$, maka bisa diterangkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- 3) Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu $5,521 > 1.70562 t_{tabel}$, maka bisa diterangkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil analisis determinasi bisa dilihat pada *Output Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda diatas. *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi digunakan untuk regresi dengan 2 atau lebih variabel bebas. *Adjusted R Square* merupakan nilai R Square yang sudah disesuaikan.

Tabel XXI
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,720	,687	2,280	1,907

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 22 (2023)*

Berdasarkan tabel XXI diatas, nilai dari R² ialah sebesar 0,720. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai besar terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan yang mampu diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 72% sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada diluar penelitian.

B. Hasil Analisis Data

1) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2

Hipotesis keempat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa diprediksi Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Terdapat hipotesis pertama yaitu Ha₁ diterima dengan sebab hasil pengujian komunikasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,008, motivasi membuktikan tingkat signifikansi sebesar 0,008, disiplin kerja membuktikan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut membuktikan bahwa nilai tersebut

lebih dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Sesuai dengan hasil uji t tersebut, maka hipotesis pertama yaitu H_{01} ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ramadani (2020) yaitu komunikasi berpengaruh sebesar 85,3%, penelitian terdahulu dari Lidya Permatasari (2016) yaitu motivasi berpengaruh sebesar 39,7%, penelitian dari Chosi Pratama (2022) yaitu disiplin kerja berpengaruh sebesar 65%. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 yaitu karyawannya mempunyai kemampuan atau skill serta pengetahuan yang mumpuni di bidangnya masing-masing sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tanggung jawab. Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin memiliki kepribadian yang sangat baik yang hal tersebut juga dapat berpengaruh pada hasil kerja yang mereka kerjakan.

Para karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjanya tidak terkecuali dengan karyawan biasa seperti office boy dan driver, mereka sering berbincang santai dan saling memotivasi hal positif satu sama lain dalam pekerjaan. Selain karyawan, pemimpin Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 juga berkepribadian yang baik sekaligus tegas sehingga dalam mengatur, mengelola dan memerintah

karyawan tersalurkan dengan baik tanpa membuat karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 memiliki kebiasaan-kebiasaan yang baik seperti disiplin dalam bekerja yang ditaati oleh seluruh karyawan di lingkup perusahaan tersebut. Setiap bekerja, para karyawan menunjukkan sikap dan aura wajah yang senang dan menikmati dalam mengerjakan pekerjaannya serta rasa kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Hal itu tentunya menjadi pengaruh pada tingginya kualitas layanan yang mereka berikan kepada para nasabah. Hal terakhir yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lokasi Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 yang terletak strategis di tengah perkotaan dengan gedung besar berlantai 3, ruangan yang bersih dan nyaman, ruang tunggu dengan sofa yang lembut dan layanan yang sangat ramah, kemudian tersedia juga mesin ATM yang ruangnya terpisah tetapi masih satu bangunan yang dapat mempermudah nasabah apabila ingin menarik atau menyetorkan sejumlah uang tanpa mengganggu nasabah lainnya. Selain itu, Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2 juga memiliki fasilitas musholla dan toilet yang sangat bersih dan nyaman yang dapat digunakan oleh para pekerja maupun nasabah-nasabahnya.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2

Hipotesis kedua pada penelitian ini mengungkapkan bahwa diprediksi Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Didapati hipotesis kedua yaitu H_{a2} diterima karena dari hasil pengujian menunjukkan secara parsial tingkat signifikansi sebesar 0,008. Tingkat signifikansi 0,008 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka hipotesis kedua yaitu H_{02} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Jika dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ramadani (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif sebesar 85,3% karena semakin baik komunikasi yang tercipta dilingkungan kerja maka akan semakin baik pula tingkat kinerja yang ada di perusahaan tersebut, dengan demikian terdapat hubungan positif antara komunikasi yang terjalin baik antar pelaku kerja di lingkungan kerja terhadap kinerja suatu perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan sepuluh indikator dari variabel Komunikasi yaitu komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal, komunikasi eksternal, komunikasi formal, komunikasi informal, komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, emosi dan Bahasa.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa diprediksi Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Didapati hipotesis ketiga yaitu H_{a3} diterima karena dari hasil pengujian menunjukkan secara parsial tingkat signifikansi sebesar 0,008. Tingkat signifikansi 0,008 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Sesuai dengan hasil uji t tersebut, maka hipotesis ketiga yaitu H_{03} ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingginya Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Lidya Permatasari (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif sebesar 39,7% karena semakin baik motivasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja sebuah perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan indikator kebutuhan fisiologis yang meliputi kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman, kebutuhan akan sosial yaitu kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok dan dicintai, kebutuhan akan penghargaan yaitu yang berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi, dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri.

4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2

Hipotesis keempat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa diprediksi Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Terdapat hipotesis keempat yaitu H_{a4} diterima dengan sebab hasil pengujian menunjukkan secara parsial tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Sesuai dengan hasil uji t tersebut, maka hipotesis keempat yaitu H_{04} ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingginya Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Banjarmasin A Yani 2. Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Chosi Pratama (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang berdampak positif sebesar 65% karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat pula kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan 4 indikator disiplin kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan yang apabila para pekerja dapat menaati semua peraturan perusahaan maka terciptalah kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, penggunaan waktu secara efektif yang bertujuan agar setiap individu pelaku kerja dapat memanfaatkan waktu yang disediakan demi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa banyak membuang waktu, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas

yang apabila karyawan dapat menyelesaikan tanggungjawab dalam tugas yang diberikan perusahaan sebelum waktu yang telah ditentukan maka karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya, tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.