

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Data Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

PT. Bank BNI Syariah Banjarmasin merupakan lembaga keuangan yang terletak di jalan Jendral Ahmad Yani Km. 4, No. 385, dan mendirikan kantor cabang pembantu di daerah Sungai Danau.

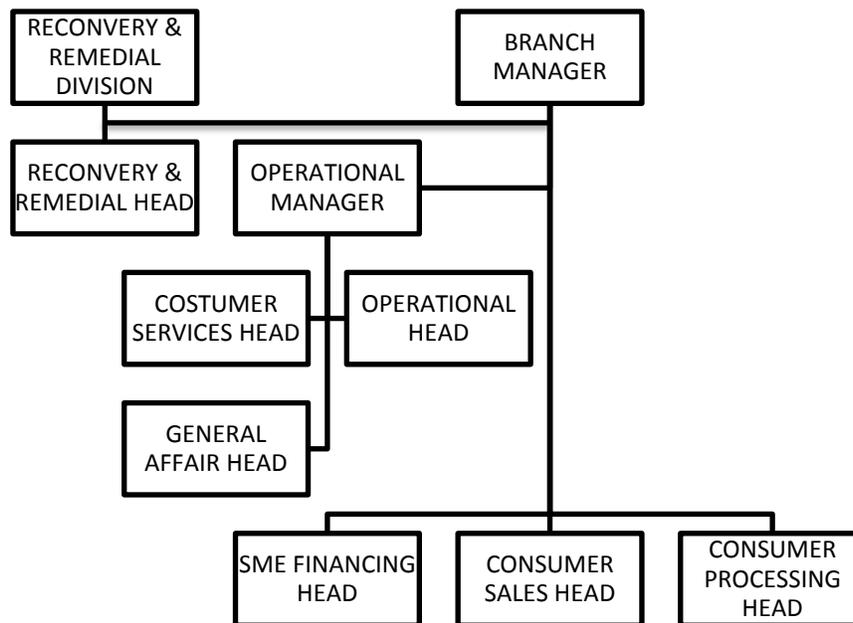
Visi dari instansi ini adalah menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja, adapun misinya yakni:

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin berdiri pada tanggal 30 Mei 2000. Bank ini dibangun dengan 3 lantai. Untuk mencapai tujuan PT. Bank BNI syariah Banjarmasin, maka disusunlah komponen-komponen (unit-unit kerja),

yakni struktur organisasi institusi dengan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing jabatan. Berikut bagan struktur organisasi PT. Bank BNI syariah Banjarmasin:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin



2. Karakteristik Karyawan

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang ada di PT. Bank BNI syariah Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 35 karyawan melalui kuesioner yang disebarkan, maka diperoleh gambaran umum karakteristik karyawan sebagai berikut.

a. Berdasarkan Usia

Tabel 4.1. Jumlah Sampel Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 tahun	4 orang	11%
2	25 – 40 tahun	28 orang	80%
3	41 – 65 tahun	3 orang	9%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas kategori usia karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Banjarmasin adalah usia dewasa tua yakni dari usia 25-40 tahun. Interpretasi kategori golongan ini merujuk pada teori Prof. Koesoemanto¹ pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Kategori Golongan Usia

No	Tingkat Usia	Kategori Usia
1	18 – 25 tahun	Usia dewasa muda
2	25 – 40 tahun	Usia dewasa tua
3	41 – 65 tahun	Usia tua

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3. Jumlah Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	11 orang	31%

¹Eka Mala Sari, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa Tahun 2014 (Studi Desa Kembang Gading Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara)" (Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2015), hlm. 30.

2	Perempuan	24 orang	69%
	Jumlah	35 orang	100%

Sumber data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagian besar berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki. Perempuan cenderung berpenampilan menarik sehingga dapat membantu pihak bank untuk menarik perhatian nasabahnya.

Rickieno menyatakan bahwa orang yang berpenampilan menarik cenderung dianggap memiliki kepribadian yang menarik pula, seperti tenang, penuh kehangatan, penuh perhatian, pandai bersosialisasi, tidak memiliki sifat ketergantungan dan hasil pekerjaan mereka umumnya dianggap baik.²

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4. Jumlah Sampel Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3	8%
3	S1	30	86%
4	S2	2	6%
	Jumlah	35	100%

Sumber data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yang paling dominan adalah S1

²Rizal Rickieno, *Menjadi Karyawan Idaman dalam 4 Minggu* (Jakarta: Mutiara Benua, 2008), hlm. 57.

sebanyak 86%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sarjana S1 di Banjarmasin sudah banyak dengan berbagai jurusan yang ada.

d. Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.5. Jumlah Sampel Berdasarkan Pendapatan

No	Tingkat Pendapatan	Jumlah	Persentase
1	Rp2.000.000,00-Rp4.000.000,00	23	66%
3	Rp5.000.000,00-Rp10.000.000,00	10	28%
4	>Rp10.000.000,00	2	6%
Jumlah		35	100%

Sumber data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas kategori tingkat pendapatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Banjarmasin adalah sedang yakni dari Rp 2.000.000,00 sampai Rp 4.000.000,00. Interpretasi golongan pendapatan karyawan di kategorikan peneliti sesuai dengan hasil penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tingkat Golongan Pendapatan Karyawan

No	Tingkat Pendapatan	Golongan Pendapatan
1	Rp2.000.000,00-Rp4.000.000,00	Sedang
3	Rp5.000.000,00-Rp10.000.000,00	Tinggi
4	>Rp10.000.000,00	Sangat Tinggi

B. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,676	0,482	Valid
Item 2	0,074	0,482	Tidak valid

Lanjutan Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 3	0,349	0,455	Tidak valid
Item 4	0,538	0,455	Valid
Item 5	-0,226	0,455	Tidak valid
Item 6	0,863	0,455	Valid
Item 7	0,678	0,455	Valid
Item 8	0,590	0,455	Valid
Item 9	0,442	0,455	Tidak valid
Item 10	0,287	0,455	Tidak valid
Item 11	0,591	0,455	Valid
Item 12	0,382	0,455	Tidak valid
Item 13	0,548	0,455	Valid
Item 14	0,536	0,455	Valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang tidak valid dibuang dan item yang valid sebanyak 8 item di

try out ulang. Berikut hasil *try out* item motivasi kerja.

Tabel 4.8. Hasil *Try Out* Motivasi Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,620	0,455	Valid
Item 4	0,640	0,455	Valid
Item 6	0,895	0,455	Valid
Item 7	0,722	0,455	Valid
Item 8	0,640	0,455	Valid

Item 11	0,591	0,455	Valid
Item 13	0,619	0,455	Valid
Item 14	0,565	0,455	Valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang valid dimasukkan dalam SPSS untuk diuji reliabilitasnya.

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* instrumen adalah 0,786 lebih besar daripada 0,6 maka, kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.10. Item Penelitian Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	No. Item
-----	---------	-----------	----------

			Valid	Tidak Valid
1.	Kebutuhan Fisiologis (physiological needs)	Kerja Lembur	1	
		Gaji		2,3
		Penyediaan Fasilitas Kerja	4	
.2.	Kebutuhan Rasa Aman (safety)	Perlindungan terhadap gangguan dari pihak lain		5
		Jaminan hari tua	6	
		Jaminan kesehatan karyawan	7	
3.	Kebutuhan Sosial	Hubungan antar karyawan	8	
		Dukungan sesama karyawan		9
		Hubungan karyawan dan pimpinan		10
		Kesetaraan	11	
4.	Aktualisasi Diri	Kemampuan karyawan		12
		Profesionalitas karyawan	13	
		Potensi karyawan	14	
Jumlah			8	6

Sumber data diolah, 2017

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan item-item yang valid saja, tanpa memperbaiki item yang gugur (tidak valid), karena sudah mewakili dari setiap dimensi yang ada dan juga adanya keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas *Spiritual Quotient* (X2)

Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Uji Validitas *Spiritual Quotient*

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,567	0,455	Valid
Item 2	0,113	0,455	Tidak valid
Item 3	0,584	0,455	Valid
Item 4	0,519	0,455	Valid
Item 5	0,120	0,455	Tidak valid
Item 6	0,812	0,455	Valid
Item 7	0,778	0,455	Valid
Item 8	0,698	0,455	Valid
Item 9	0,230	0,455	Tidak valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang tidak valid dibuang dan item yang valid sebanyak 6 item di *try out* ulang. Berikut hasil *try out* item *spiritual quotient*.

Tabel 4.12. Hasil *Try Out Spiritual Quotient*

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,698	0,455	Valid
Item 3	0,789	0,455	Valid
Item 4	0,547	0,455	Valid
Item 6	0,922	0,455	Valid
Item 7	0,800	0,455	Valid
Item 8	0,795	0,455	Valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang valid dimasukkan dalam SPSS untuk diuji reliabilitasnya.

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas *Spiritual Quotient*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* instrumen adalah 0,857 lebih besar daripada 0,6 maka, kuesioner dinyatakan

reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.14. Item Penelitian *Spiritual Quotient*

No.	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Valid	Tidak Valid
1.	Spiritual Keagamaan	Berdoa	1	
		Menjalankan ibadah		2
		Berserah diri (tawakal)	3	
2.	Relasi Sosial Keagamaan	Saling tolong menolong	4	
		Toleransi		5
		Saling membutuhkan	6	
3.	Etika Sosial	Interaksi dengan nasabah	7	
		Etika individu	8	
		Etika dengan karyawan lain		9
Jumlah			6	3

Sumber data diolah, 2017

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan item-item yang valid saja, tanpa memperbaiki item yang gugur (tidak valid), karena sudah mewakili dari setiap dimensi yang ada dan juga adanya keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini.

c. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,689	0,455	Valid
Item 2	0,791	0,455	Valid
Item 3	0,699	0,455	Valid
Item 4	0,110	0,455	Tidak valid
Item 5	0,451	0,455	Tidak valid
Item 6	-0,190	0,455	Tidak valid
Item 7	0,519	0,455	Valid
Item 8	0,698	0,455	Valid

Item 9	0,720	0,455	Valid
Item 10	-0,075	0,455	Tidak valid
Item 11	0,689	0,455	Valid
Item 12	0,258	0,455	Tidak valid
Item 13	0,534	0,455	Valid
Item 14	0,311	0,455	Tidak valid
Item 15	0,454	0,455	Tidak valid
Item 16	0,654	0,455	Valid
Item 17	0,688	0,455	Valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang tidak valid dibuang dan item yang valid sebanyak 10 item di

try out ulang. Berikut hasil *try out* item motivasi kerja.

Tabel 4.16. Hasil *Try Out* Kinerja Karyawan

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 1	0,691	0,455	Valid
Item 2	0,857	0,455	Valid
Item 3	0,554	0,455	Valid
Item 7	0,546	0,455	Valid
Item 8	0,710	0,455	Valid

Lanjutan Tabel 4.16. Hasil *Try Out* Kinerja Karyawan

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Item 9	0,741	0,455	Valid
Item 11	0,722	0,455	Valid
Item 13	0,554	0,455	Valid
Item 16	0,705	0,455	Valid
Item 17	0,711	0,455	Valid

Sumber data diolah, 2017

Item yang valid dimasukkan dalam SPSS untuk diuji reliabilitasnya.

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* instrumen adalah 0,869 lebih besar daripada 0,6 maka, kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.18. Item Penelitian Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Valid	Tidak Valid
1.	Hasil Kerja	Kualitas dan kuantitas hasil kerja	1,2	
		Kecepatan melaksanakan tugas	3	
		Efisiensi penggunaan sumber		4
		Efektivitas melaksanakan tugas		5
.2.	Perilaku Kerja	Sikap ramah		6
		Taat peraturan	7	
		Disiplin kerja	8	
		Ketelitian dalam bekerja	9	
		Kerja sama		10
		Memanfaatkan waktu	11	

3.	Sifat Pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	Keterampilan		12
		Kejujuran	13	
		Kecerdasan sosial		14,15
		Ketanggapan	16	
		Kesabaran	17	
Jumlah		11	6	

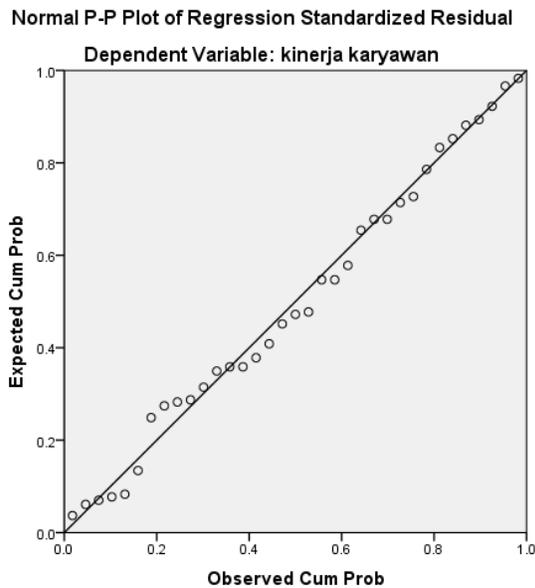
Sumber data diolah, 2017

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan item-item yang valid saja, tanpa memperbaiki item yang gugur (tidak valid), karena sudah mewakili dari setiap dimensi yang ada dan juga adanya keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

a. Uji Normalitas Residual

Gambar 4.2. Uji Normalitas Residual



Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.19. *Coefficient* Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.424	5.605		.076	.940		
X1	.537	.172	.408	3.124	.004	.714	1.401
X2	.900	.243	.484	3.705	.001	.714	1.401

a. Dependent Variable: Y

dari tabel di atas nilai *tolerance* > 0,1 (0,714 > 0,1) dan nilai VIF < 10 (1,401 < 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menentukan nilai dU, dL, 4-dU, 4-dL dan nilai Durbin Watson. Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson dengan n=35, k=2, kemudian dapat ditentukan nilai dL= 1,343, dU=1,584, jadi 4-dL= 2,657 dan 4-dU= 2,416, nilai Durbin Watson= 1,588 diperoleh dari tabel di bawah ini,

Tabel 4.20. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.587	1.929	1.914

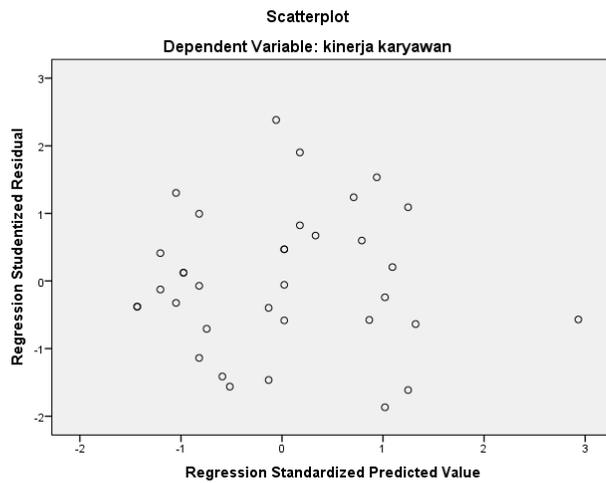
a. Predictors: (Constant), spiritual quotient, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Karena $dU < DW < 4-dU$ ($1,584 < 1,914 < 2,416$) maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.21. *Model Summary* Hipotesis 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.427	2.270

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Nilai R adalah 0,666 yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,666.

Nilai R square menunjukkan koefisien determinasi. Persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4%.

Berdasarkan output di bawah ini hasil pengolahan persamaan regresi untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 11,847 + 0,878X$$

Tabel 4.22. *Coefficients* Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.847	5.510		2.150	.039
	motivasi kerja	.878	.171	.666	5.132	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 11,847 yakni jika motivasi kerja tidak ada, maka nilai kinerja karyawan adalah 11,847.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja artinya jika motivasi kerja ditingkatkan 87,8% maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,878. Jika motivasi kerja diturunkan 87,8% maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,878.

4. Hasil Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.23. *Model Summary* Hipotesis 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.477	2.170

a. Predictors: (Constant), spiritual quotient

Nilai R adalah 0,702 yang berarti pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,702.

Nilai R square menunjukkan koefisien determinasi. Persentase sumbangan pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 49,2%.

Berdasarkan output di bawah ini hasil pengolahan persamaan regresi untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = a + bX$$

$$Y^{\wedge} = 7,598 + 1,306X$$

Tabel 4.24. *Coefficients* Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.598	5.751		1.321	.196
	spiritual quotient	1.306	.231	.702	5.655	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 7,598 yakni jika *spiritual quotient* tidak ada, maka nilai kinerja karyawan adalah 7,598.
- b. Nilai koefisien regresi *spiritual quotient* adalah 1,306 artinya jika *spiritual quotient* ditingkatkan 130,6 % maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 1,306 . Jika *spiritual quotient* diturunkan 130,6 % maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 1,306.

5. Hasil Uji Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.25. *Model Summary* Hipotesis 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.587	1.929

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R adalah regresi berganda. Angka R yang didapat sebesar 0,782 artinya pengaruh antara motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,782.

Nilai R square (R^2) sebesar 0,611 berarti sumbangan pengaruh antara motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,611, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4.26. Anova Hipotesis 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.845	2	93.422	25.113	.000 ^b
	Residual	119.041	32	3.720		
	Total	305.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui: nilai F hitung= 25,113 dan nilai signifikansi sebesar 0,00

nilai F tabel= d1 (jumlah variabel independen)= 2

d2 = n-k-1

= 35-2-1=32

jadi nilai F tabel= 3,29

Kriteria pengujian:

- Jika F hitung < F tabel dan signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima
- Jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak

Jawab: F hitung > F tabel (25,113 > 3,29) dan signifikansi < 0,05 (0,00 < 0,05)

maka H_0 ditolak, jadi motivasi kerja dan *spiritual quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan persamaan regresi untuk regresi linier berganda dapat dilihat di bawah ini:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 0,424 + 0,537X_1 + 0,900X_2$$

Tabel 4.27. *Coefficients* Hipotesis 3

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.424	5.605		.076	.940		
	X1	.537	.172	.408	3.124	.004	.714	1.401
	X2	.900	.243	.484	3.705	.001	.714	1.401

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 0,424, yakni jika motivasi kerja dan *spiritual quotient* nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,424.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) adalah 0,537 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537.

- c. Nilai koefisien *spiritual quotient* (b_2) adalah 0,900, artinya setiap peningkatan *spiritual quotient* sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,900.

6. Hasil Uji t

a. Uji t Hipotesis 1 dan 2

1) Merumuskan Hipotesis

a) H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan *spiritual quotient* (X1) terhadap kinerja karyawan (X2).

H_a = ada pengaruh yang signifikan *spiritual quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (X2).

2) Menentukan t Hitung, t tabel dan Signifikansi

Nilai t_{hitung} berdasarkan output *Coefficient* di atas maka diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.28. Nilai t_{hitung}

Hipotesis	T	Sig.
1	5,132	0,00
2	5,655	0,00

Sumber data diolah, 2017

Tabel 4.29. Nilai t_{tabel}

T	Sig.
2,034	0,025

Sumber data diolah, 2017

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi $0,05/2=0,025$ dengan $df= n-2(35-2= 33)$ hasil t_{tabel} adalah 2,034.

3) Kriteria Pengujian

- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

4) Hasil Uji t

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t Hipotesis 3

Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

1) Pengujian koefisien variabel motivasi kerja (X1)

a) Merumuskan Hipotesis

- H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_a = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Menentukan t hitung dan nilai signifikansi

Dari output di atas t_{hitung} sebesar 3,124 dan signifikansi 0,004.

c) Menentukan t tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 dengan $df = n - k - 1 (35 - 2 - 1 = 32)$ hasil t_{tabel} adalah 2.037.

d) Membuat kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,124 > 2,037$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian koefisien variabel *spiritual quotient* (X2)

a) Merumuskan Hipotesis

- H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara *spiritual quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_a = ada pengaruh yang signifikan antara *spiritual quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Menentukan t hitung dan nilai signifikansi

Dari output di atas t_{hitung} sebesar 3,705 dan signifikansi 0,001

c) Menentukan t Tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05/ $2 = 0,025$ dengan $df = n - k - 1$ ($35 - 2 - 1 = 32$). Hasil t_{tabel} adalah 2.037

d) Membuat kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,705 > 2,037$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis 1 diketahui bahwa nilai R pada Model Summary sebesar 0,666, hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebesar 0,666.

Nilai R square sebesar 0,444 yang berarti sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 44,4%, hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y). nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,132 > 2,034$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan Abraham H. Maslow, maka karyawan tersebut merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, kebutuhan yang mendorong semangat kerja karyawan yakni kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh setiap karyawan karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, karyawan dapat bertahan hidup dari kematian.

Kebutuhan rasa aman dari gangguan pihak lain, kebutuhan sosial yakni terjalin hubungan yang baik antar karyawan berupa rasa saling membutuhkan, rasa berteman dan bekerja sama dan terjalin hubungan yang baik antar karyawan.

Kebutuhan aktualisasi diri yakni senantiasa percaya diri dan dapat merealisasi potensi yang ada pada dirinya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, hasil kinerja tersebut dapat dilihat pada teori yang dikemukakan oleh Wirawan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari kerja yang dihasilkannya yakni karyawan mampu mencapai target kerjanya dalam kualitas dan kuantitas yang memenuhi standar yang ditetapkan, perilaku kerja dan sifat pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perilaku yang telah ditentukan.

2. Pengaruh *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil hipotesis 2 diketahui bahwa nilai R pada *Model Summary* sebesar 0,702, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Spiritual Quotient* terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebesar 0,702.

Nilai R square sebesar 0,492 yang berarti sumbangan pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan adalah 49,2%, hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *spiritual quotient*, sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah *spiritual quotient* (X2) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y). nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,655 > 2,034$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni ada pengaruh yang signifikan antara *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan.

Spiritual quotient yang tertanam pada diri karyawan, mereka lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stress dan lebih mudah melihat peluang karena memiliki mental positif dan merasa puas dan memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi.

Jika dihubungkan dengan teori Khalil A. Khavari, dengan adanya *spiritual quotient* pada diri karyawan menjadikan mereka dapat bekerja dengan ikhlas yang memiliki arah dan tujuan pribadi yang jelas di atas prinsip yang kuat dan benar, dan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya dilihat dari sudut pandang spiritual keagamaan, yakni relasi antara manusia dengan Tuhannya manifestasinya terlihat dari doa, kecintaannya kepada Allah yang bersemayam di dalam hati.

Spiritual quotient menumbuhkan sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial, manifestasinya terlihat dari perilaku antar manusia, terciptanya rasa kekeluargaan, peka terhadap kesejahteraan orang lain dan bersikap dermawan. *Spiritual quotient* karyawan juga tercermin pada etika dan moral, jujur, dapat dipercaya, sopan dan toleran.

Tertanamnya nilai *spiritual quotient* pada diri karyawan akan menghasilkan kinerja yang menanamkan sifat-sifat Islami di dalam dunia kerjanya yakni memiliki kejujuran, istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Karyawan juga mengerti dan memahami segala tugas dan kewajiban yang akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh institusi tersebut.

3. Pengaruh antara motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja. Nilai R adalah regresi berganda. Angka R yang didapat sebesar 0,782 artinya pengaruh antara motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,782.

Nilai R square (R^2) sebesar 0,611 berarti sumbangan pengaruh antara motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,611, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil dari output anova menyatakan bahwa H_0 ditolak, jadi motivasi kerja dan *spiritual quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,113 > 3,29$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

Hasil dari uji t hipotesis ketiga yang pertama disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,124 > 2,037$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$). yang kedua disimpulkan bahwa *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,705 > 2,037$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$).

Berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow dan Khalil A. Khavari, maka kebutuhan karyawan tersebut telah terpenuhi dan di dalam diri karyawan tertanam nilai spiritual sehingga dapat mendorong karyawan bank untuk menghasilkan intensitas, arah, ketekunan individu dan mencerminkan nilai-nilai islami seperti jujur (*Siddiq*). Dalam dunia kerja, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan dan sebagainya. konsisten (*Istiqamah*), artinya nilai-nilai yang baik dalam menghadapi godaan dan tantangan. Memahami segala tugas dan kewajiban (*Faṭānah*), dan sifat ini menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya dan bank BNI syariah secara umum. Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban (*Amanah*). *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan berbuat baik dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap karyawan, apalagi yang memiliki pekerjaan yang

berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. *Tablig* yakni karyawan mengajak pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. *Tablig* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid.

Kecerdasan jiwa yang mereka miliki membantu karyawan memberikan makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan dalam bekerja, serta berprinsip hanya karena Allah sehingga karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan PT. Bank Syariah Banjarmasin.

