

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Bank Syariah Mandiri**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Kehadiran BSM Sejak tahun 1999 sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi moneter 1997-1998. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) menjadi satu Bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999.

Sebagai tindak lanjut, Tim pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU No. 10 tentang pemberlakuan pengembangan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai peluang melayani transaksi syariah. Tim pengembangan Perbankan Syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta notaris Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999 Perubahan kegiatan usaha BSB Menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999. 25 Oktober 1999. Selanjutnya melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI

menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak tanggal 1 November 1999.

## **2. Visi dan Misi Bank Negara Indonesia**

### **a. Visi**

#### **Untuk Nasabah**

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, mententramkan dan memakmurkan.

#### **Untuk Pegawai**

BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

#### **Untuk Investor**

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

## B. Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-laki	15	39,5	39,5	39,5
	Perempuan	23	60,5	60,5	60,5
Total		38	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang (39,5%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (60,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	34,2	34,2	34,2
	D3	1	2,6	2,6	2,6
	S1	20	52,6	52,6	52,6
	S2	4	10,5	10,5	10,5
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 13 orang (34,2%). Dan lulusan Diploma adalah 1 orang (2,6%) dan lulusan S1 20 orang (52,6%) dan lulusan S2 adalah 4 orang (10.5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang adalah lulusan S1.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24tahun	13	34,2	34,2	34,2
	25-29tahun	14	36,8	36,8	36,8
	>30tahun	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 38 responden, yang berusia 20-24 tahun sebanyak 13 orang (34,2%), 25-29 tahun sebanyak 14 orang (36,8%), >30 tahun sebanyak 11 orang (28,9%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden berusia 25-29 tahun.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		<b>Lama Bekerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2tahun	9	23,7	23,7	23,7
	3-4tahun	25	65,8	65,8	65,8
	>5	4	10,5	10,5	10,5
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 38 responden, yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang (23,7%), 3-4 tahun sebanyak 25 orang

(65,8%), 5 tahun lebih sebanyak 4 orang (10,5%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden telah lama bekerja selama 3-4 tahun.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation <  $r_{tabel}$  item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari *degree of freedom* atau df yaitu  $n-2$ . Pada penelitian ini  $df = 68-2 = 66$  dengan taraf signifikan 5% yang mana  $r_{tabel}$  diperoleh sebesar 0,2387. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 20 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
Kerjasama Tim ( $X_1$ )	X1.1	0,914	0,320	Valid
	X1.2	0,616	0,320	Valid
	X1.3	0,655	0,320	Valid
	X1.4	0,620	0,320	Valid
	X1.5	0,684	0,320	Valid
	X1.6	0,868	0,320	Valid

Kreativitas (X2)	X2.1	0,933	0,320	Valid
	X2.2	0,788	0,320	Valid
	X2.3	0,847	0,320	Valid
	X2.4	0,755	0,320	Valid
	X2.5	0,787	0,320	Valid
	X2.6	0,900	0,320	Valid
	X2.7	0,897	0,320	Valid
	X2.8	0,950	0,320	Valid
Loyalitas Kerja (X3)	X3.1	0,901	0,320	Valid
	X3.2	0,790	0,320	Valid
	X3.3	0,786	0,320	Valid
	X3.4	0,748	0,320	Valid
	X3.5	0,896	0,320	Valid
	X3.6	0,755	0,320	Valid
	X3.7	0,605	0,320	Valid
	X3.8	0,674	0,320	Valid
	X3.9	0,559	0,320	Valid
	X3.10	0,665	0,320	Valid
	X3.11	0,722	0,320	Valid
	X3.12	0,851	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,789	0,320	Valid
	Y.2	0,793	0,320	Valid
	Y.3	0,750	0,320	Valid
	Y.4	0,784	0,320	Valid
	Y.5	0,477	0,320	Valid
	Y.6	0,678	0,320	Valid
	Y.7	0,472	0,320	Valid
	Y.8	0,737	0,320	Valid
	Y.9	0,697	0,320	Valid

	Y.10	0,783	0,320	Valid
	Y.11	0,762	0,320	Valid
	Y.12	0,906	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang dijadikan alat ukur valid, tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung}$  memiliki nilai  $> r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari  $\alpha = 0,6$ , berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Coonbach alpha  $\alpha > 0,6$ ). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
0,976	38	0,6	Reliable

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variable Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Loyaliyas Kerja terhadap Kinerja Karyawan reliabel. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* > dari nilai *alpha* 0,6.

#### **D. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan uji *Kolmogorog-Smirnov*. Dengan kriteria jika signifikasi perhitungan data (Sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikasi perhitungan data (Sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	38
Test Statistic	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.145

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi dengan normal karena memiliki nilai signifikan 0,145 yang mana lebih besar dari 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan satu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tol (*Tolerance*), jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	0,209	4,782
	TOTAL_X2	0,113	8,858
	TOTAL_X3	0,197	5,086

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,209 dan nilai VIF sebesar 4,782 variabel Kreativitas memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,113 dan nilai VIF sebesar 8,858, dan variabel Loyalitas memiliki nilai *tolerance* 0,197 dan nilai VIF 5,086. Dengan demikian seluruh seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Uji Glejser nilai signifikannya yaitu 0,05 pada uji Glejser jika nilai signifikan > 0,05 artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas

menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
Total_X1	,144
TOTAL_X2	,209
TOTAL_X3	,961

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen memiliki nilai  $> 0,05$  yang mana artinya tidak terjadi dari heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan linier. Jika nilai signifikan *linearity*  $< 0,05$  artinya variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hasil uji linearitas menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kerjasama Tim  
ANOVA Table**

	F	Sig.
Kinerja (Combined)	27,120	,000
Karyawan* Linearity	359,606	,000
Kerjasama Tim Deviation from Linearity	4,954	,000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,000 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kerjasama Tim dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Keterlibatan Kerja**

	F	Sig.
Kinerja Karyawan * (Combined)	34,123	.000
Kreativitas Linearity	397,828	.000
Deviation from Linearity	3,814	.003

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,003 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kreativitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Loyalitas Kerja**

		F	Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	19,383	.000
Loyalitas Kerja	Linearity	309,896	.000
	Deviation from Linearity	4,093	.003

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,003 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Loyalitas Kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,104	3,009		-,035	,973
	Kerjasama Tim	,720	,278	,329	2,587	,014
	Kreativitas	,531	,224	,410	2,373	,023
	Loyalitas	,257	,137	,245	1,872	,070

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa Kerjasama Tim ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ) dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 720(X_1) + 531(X_2) + 257(X_3) + 104$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 0,104 artinya Jika Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas sama dengan 0, maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang adalah sebesar 0.104
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim sebesar 0,720 yang artinya ketika variabel Kerjasama Tim mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,720
- c. Nilai koefisien regresi Kreativitas sebesar 0,531 yang artinya ketika variabel Kreativitas mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,535.
- d. Nilai koefisien regresi Loyalitas sebesar 0,257 yang artinya ketika variabel Loyalitas mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,257.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan

taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari nilai df 1 yaitu k atau jumlah variabel independen dan df 2 yaitu n-k (n adalah jumlah sampel), df 1 = 3 dan df 2 = 35 maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Hasil uji F menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3881,912	3	1293,971	87,441	,000 <sup>b</sup>
	Residual	503,141	34	14,798		
	Total	4385,053	37			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 87,441  $> 2,87$  dan nilai signifikan sebesar 0,000  $< 0,05$  artinya Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

## b. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,03224. Hasil uji t menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,104	3,009		-,035	,973
	TOTALX1	,720	,278	,329	2,587	,014
	TOTALX2	,531	,224	,410	2,373	,023
	TOTALX3	,257	,137	,245	1,872	,070

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

### 1) Variabel Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  Kerjasama Tim sebesar  $2,587 > 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Kreativitas terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kreativitas sebesar  $2,373 > 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang mana artinya Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas sebesar  $1,872 < 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,070 > 0,05$  sehingga  $H_3$  ditolak yang mana artinya Loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 <sup>a</sup>	,885	,875	3,847

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,885 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 88,5.% Sedangkan 11,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang dengan menggunakan teknik analisis statistik yang meliputi: Analisis kuantitatif, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji hipotesis dengan alat analisis menggunakan software Spss 26. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil penelitian menemukan bahwa hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi yang mana lebih besar dari 0,05, dimana dalam kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tol (*Tolerance*) menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,209 dan nilai VIF sebesar 4,782 variabel Kreativitas memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,113 dan nilai VIF sebesar 8,858, dan variabel Loyalitas memiliki nilai *tolerance* 0,197 dan nilai VIF 5,086. Dengan demikian seluruh seluruh variabel independen pada

penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $>0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Pada variabel Kerjasama Tim sebesar 0,144 , variabel Kreativitas sebesar 0,209, dan Variabel Loyalitas Sebesar 0,961. Uji *Glejser* nilai signifikannya yaitu 0,05 pada uji *Glejser* jika nilai signifikan  $> 0,05$  artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji linearitas ketiga variabel independen yaitu Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja : diperoleh nilai Sig. Deviation from linearity masing-masing variabel sebesar 0,000, 0,003, 0,003 sehingga dapat dilihat bahwa nilai sig. Deviation from linearity  $< 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 87,441  $> 2,87$  dan nilai signifikan sebesar 0,000  $< 0,05$  artinya Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Dari pengujian secara parsial dari hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  Kerjasama Tim sebesar 2,587  $> 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar 0,014  $< 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai  $t_{hitung}$  variabel Kreativitas sebesar 2,373  $> 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar 0,023  $< 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang mana artinya

Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas sebesar  $1,872 < 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,070 > 0,05$  sehingga  $H_3$  ditolak yang mana artinya Loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,885 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 88,5%. Sedangkan 11,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menemukan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, Berdasarkan uji parsial variabel Kerjasama Tim memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,587 > 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . artinya secara parsial Variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi

yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga. Tanpa Adanya Kerjasama Tim, maka perusahaan tersebut akan sangat sulit memperoleh hasil dan tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Amanda Carolina Lakoy dkk yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menemukan bahwa Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena, Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,373 > 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  artinya secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Kreativitas mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Untuk dapat meningkatkan kinerja harus memperhatikan aspek Kreativitas seperti: Inovasi, kerjasama, keikutsertaan dalam berbagai kegiatan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila setiap karyawan mempunyai Kreativitas yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari Bank Syariah Mandiri akan semakin mudah tercapai karena selalu mendapatkan angin segar dan inovasi yang baru. Namun Apabila Kreativitas tersebut tidak dijalankan maka perkembangan inovasi baru tidak dapat tercapai sehingga tidak ada angin segar bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agus Styoro Cahyo Wibowo dkk yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian menemukan bahwa Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena berdasarkan uji parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,872 < 2,03224$  dan nilai signifikan sebesar  $0,070 > 0,05$  artinya secara parsial Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Syariah Mandiri KC Palembang akan menurun.

Setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dikarenakan loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan penelitian yang di lakukan Rowen (2017),Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono (2018) yang menyatakan Loyalitas tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.Namun Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan Muhammad Aldrianto (2016) yang menyatakan Loyalitas memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

