

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Singkat Bank Muamalat KCU Kota Palembang

1. Gambaran PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di Kota Palembang

Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang mulai beroperasi sejak tanggal 28 Oktober 2004 dengan dukungan fasilitas sebuah kantor berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 676 Km. S Palembang Telp. 0711-421544, 421545, 412328 Fax. 0711-412225. Kemudian pada bulan Juni 2006 sebuah kantor kas beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 447 sebagai fasilitas pendukung penyampaian jasa mulai beroperasi. Sekarang Bank Muamalat Cabang Palembang telah berkantor di Komplek Ilir Barat Depan Palembang Indah Mall. Jl. Jend. Sudirman No. 447/ 10 Telp. 0711-318290 Palembang. Membuka kantor kas di Jl. R. Soekamto No. 2B Telp. 0711 -376484 Palembang dan di 11. Ahmad Yani Komp. RS Muhammadiyah Palembang Telp. 0711-511107.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat

Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia akan tetap memegang komitmen untuk mewujudkan visi dan misinya. Visi BMI adalah menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional. Sedangkan misi BMI adalah menjadi *ROLE MODEL* Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.

3. **Aktivitas PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Palembang**

Aktivitas PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Palembang memiliki tiga aktivitas yaitu: penghimpun dana, pembiayaan, dan layanan yang diberikan perbankan kepada nasabahnya.

a. Penghimpun Dana (*Funding Product*)

Kegiatan penghimpun dana dibagi menjadi 4 bentuk yaitu:

1) Tabungan

Tabungan terdiri dari tabungan Ummat, tabungan Shar-E, dan tabungan haji Arafah.

a) Tabungan Ummat

b) Tabungan Shar-E

c) Tabungan Haji Arafah

2) Giro Wadi 'ah

3) Deposito

a) Deposito *Mudharabah*

b) Deposito *Fullinvest*

4) DPLK Muamalat

a) Pensiun Normal, diberikan kepada nasabah pada saat mencapai usia pensiun sesuai yang ditetapkan pada awal masa kepesertaan.

b) Pensiun Dipercepat, diberikan kepada nasabah yang berhenti menjadi peserta paling cepat pada usia 10 tahun sebelum usia pensiun normal.

- c) Pension Cacat, dibayarkan jika nasabah mengalami cacat tetap dan tidak dapat melanjutkan iuran.
 - d) Peserta Meninggal Dunia, jika, nasabah meninggal dunia. sebelum usia pensiun normal, manfaat pensiun dibayarkan kepada janda/ duda atau ahli waris nasabah.
- b. Produk Penanaman Dana (*Investment Product*)
- 1) Konsep Jual Beli
 - a) *Murabahah*
 - b) Salam
 - c) *Istihna'*
 - 2) Konsep Bagi Hasil
 - a) *Musyarakah*
 - b) *Mudharabah*
 - 3) Konsep Sewa
 - a) *Ijarah*
 - b) *Ijarah Muntahia Bittamlik*
 - 4) Produk Jasa (*Service Product*)
 - a) *Wakalah*
 - b) *Kafalah*

B. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan penulisan, peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan peneliti sebagai sampel yang diambil dari Karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Dalam penelitian ini sampel

yang digunakan berjumlah 32 responden atau karyawan. Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan . Dapat diperoleh karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Tujuan dari pengelompokkan responden ini adalah untuk mengetahui dengan jelas karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	20	62,5
Perempuan	12	37,5
Total	32	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (62,5%) dan perempuan sebanyak 12 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang didominasi oleh laki-laki sebanyak 20 orang.

2. Usia Responden

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	8	25,0
31-40 Tahun	22	68,8
41-50 Tahun	2	6,2
>50 Tahun	0	0
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan usia 21-30 Tahun sebanyak 8 orang (25,0%), usia 31-40 Tahun sebanyak 22 orang (68,8%), dan usia 41-50 Tahun sebanyak 2 orang (6,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang didominasi oleh usia sebanyak 31-40 tahun.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Berkerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	12,5 %
1-5 Tahun	6	18,8 %
6-10 Tahun	20	62,5 %
> 10 Tahun	2	6,3 %
Total	32	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja < 1 Tahun sebanyak 4 orang (12,5%), 1-5 Tahun sebanyak 6 orang (18,8%), 6-10 Tahun sebanyak 20 orang (62,5) dan > 10 tahun sebanyak 2 (6,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang KC Palembang paling banyak bekerja selama 6-10 Tahun.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	-	0 %
SMA	4	12,5 %
D3	3	9,4 %
S1	23	71,9 %
S2	2	6,3%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (12,5%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang (9,4%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang (71,9%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (6,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang KCU Palembang paling banyak pendidikan terakhirnya adalah S1.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan

dalam mendefinisikan variabel.¹ Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dengan membandingkan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan alpha 0,05. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 32, maka (df) = $32-2 = 30$, dengan tingkat signifikan 5 %, r table pada penelitian ini adalah 0,2960.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X1)

No.	Item Pernyataan	rhitung	R tabel	Keterangan
1.	Motivasi Intrinsik 1	0,405	0,2960	Valid
2.	Motivasi Intrinsik 2	0,632	0,2960	Valid
3.	Motivasi Intrinsik 3	0,636	0,2960	Valid
4.	Motivasi Intrinsik 4	0,688	0,2960	Valid
5.	Motivasi Intrinsik 5	0,504	0,2960	Valid
6.	Motivasi Intrinsik 6	0,506	0,2960	Valid
7.	Motivasi Intrinsik 7	0,581	0,2960	Valid
8.	Motivasi Intrinsik 8	0,691	0,2960	Valid
9.	Motivasi Intrinsik 9	0,686	0,2960	Valid
10.	Motivasi Intrinsik 10	0,555	0,2960	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Motivasi Intrinsik (X1) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai rhitung $>$ rtabel

¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*” (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm 125

(0,2960) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X₂)

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Motivasi Ekstrinsik 1	0,754	0,2960	Valid
2.	Motivasi Ekstrinsik 2	0,533	0,2960	Valid
3.	Motivasi Ekstrinsik 3	0,406	0,2960	Valid
4.	Motivasi Ekstrinsik 4	0,412	0,2960	Valid
5.	Motivasi Ekstrinsik 5	0,324	0,2960	Valid
6.	Motivasi Ekstrinsik 6	0,702	0,2960	Valid
7.	Motivasi Ekstrinsik 7	0,472	0,2960	Valid
8.	Motivasi Ekstrinsik 8	0,638	0,2960	Valid
9.	Motivasi Ekstrinsik 9	0,445	0,2960	Valid
10.	Motivasi Ekstrinsik 10	0,576	0,2960	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2960) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₃)

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi 1	0,735	0,2960	Valid
2.	Komitmen Organisasi 2	0,818	0,2960	Valid
3.	Komitmen Organisasi 3	0,694	0,2960	Valid
4.	Komitmen Organisasi 4	0,708	0,2960	Valid
5.	Komitmen Organisasi 5	0,820	0,2960	Valid
6.	Komitmen Organisasi 6	0,853	0,2960	Valid
7.	Komitmen Organisasi 7	0,817	0,2960	Valid
8.	Komitmen Organisasi 8	0,638	0,2960	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X₃) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2960) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Kinerja Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan 1	0,584	0,2960	Valid
2.	Kinerja Karyawan 2	0,478	0,2960	Valid
3.	Kinerja Karyawan 3	0,460	0,2960	Valid
4.	Kinerja Karyawan 4	0,446	0,2960	Valid
5.	Kinerja Karyawan 5	0,410	0,2960	Valid
6.	Kinerja Karyawan 6	0,600	0,2960	Valid
7.	Kinerja Karyawan 7	0,367	0,2960	Valid
8.	Kinerja Karyawan 8	0,631	0,2960	Valid
9.	Kinerja Karyawan 9	0,594	0,2960	Valid
10.	Kinerja Karyawan 10	0,721	0,2960	Valid
11.	Kinerja Karyawan 11	0,565	0,2960	Valid
12.	Kinerja Karyawan 12	0,684	0,2960	Valid
13.	Kinerja Karyawan 13	0,719	0,2960	Valid
14.	Kinerja Karyawan 14	0,791	0,2960	Valid
15.	Kinerja Karyawan 15	0,797	0,2960	Valid
16.	Kinerja Karyawan 16	0,620	0,2960	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2960) sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien Alpha (α) dari *Cronbach Alpha*. Instrument untuk pengukuran setiap variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alfa* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,872	0,60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,865	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,912	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$, dengan demikian variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode

Kolmogorov - Smirnov. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

Tabel 4.10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09275063
	Absolute	.160
Most Extreme Differences	Positive	.160
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.10. diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat dilihat bahwa dimana nilai *asympt. sig* sebesar $0,385 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau

tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.² Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. jika nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.11

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.314	.170		-1.846	.076		
1 X1	.403	.057	.392	7.066	.000	.464	2.156
X2	.535	.064	.493	8.343	.000	.409	2.443
X3	.158	.043	.208	3.689	.001	.452	2.215

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) seluruh variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

² Sopyan Yamin, Lien dan Hery, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. (Jakarta : Salemba Empat, 2014). Hlm 115

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Glejser*.³ Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala *Heteroskedastisitas*, yang artinya varians dari residual harus konstan dengan melihat nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.023	.116		.195	.846
1 X1	.021	.039	.146	.529	.601
X2	-.005	.044	-.036	-.121	.904
X3	-.004	.029	-.042	-.152	.881

a. Dependent Variable: absresid

Sumber: Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sig. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi > 0,05 maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode *Glejser*, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

³ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. (Yogyakarta : Mediacom, 2010). Hlm 81

d) Uji Linieritas

Uji LM-Test merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengukur linieritas yang dikembangkan oleh Engle (1982). Prinsip metode ini adalah membandingkan nilai X^2 hitung ($n \times R^2$) dengan nilai X^2 tabel dengan $df = (n, \alpha)$.⁴

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.022 ^a	.000	-.107	.09757042

a. Predictors: (Constant), x3sqr, x1sqr, x2sqr

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada Tabel 4.13 di atas maka diperoleh Koefesien determinasi (R^2) persamaan regresi yang baru sebesar 0,000 sehingga nilai X^2 sebesar $32 \times 0,000 = 0,000$ sehingga nilai X^2 tabel dengan $df: 0,05, 32$ adalah 46,194. Karena nilai X^2 hitung (0,000) < nilai X^2 tabel (46,194) maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini linier.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (X3)

⁴ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2011) Hlm 163.

terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.314	.170		-1.846	.076
X1	.403	.057	.392	7.066	.000
X2	.535	.064	.493	8.343	.000
X3	.158	.043	.208	3.689	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,314 + 0,403 \beta_1 + 0,535 \beta_2 + 0,158 \beta_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = Motivasi Intrinsik

β_2 = Motivasi Ekstrinsik

β_3 = Komitmen Organisasi

e = Eror

Dari persamaan regresi diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar -0,314 artinya tanpa adanya variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,314.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,403 artinya jika Motivasi Intrinsik dinaikan sebesar 1 maka sedangkan variabel yang lain tetap maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,403.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,535 artinya jika Motivasi Ekstrinsik dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,535.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,158 artinya jika Komitmen Organisasi dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,158.

3. Uji Hipotesis

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Uji determinasi ini dapat dilihat melalui tabel Model Summary dengan bantuan SPSS 21.

Tabel 4.15

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.956	.09759

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 21, 2021

Pada tabel 4.15, pada kolom *Adjust R Square* menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,960. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 96% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁵

Diketahui (df) $n-k-1$ atau $32-3-1=28$ (n adalah jumlah kasus dan k

⁵ Singgih Santoso, “Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik” (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), hlm 40

adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh t tabel sebesar 1,701.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.314	.170		-1.846	.076
	X1	.403	.057	.392	7.066	.000
	X2	.535	.064	.493	8.343	.000
	X3	.158	.043	.208	3.689	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 4.17, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Pada tabel 4.16 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Intrinsik (X_1) sebesar 7,066 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,066 > 1,701$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank

Muamalat KCU Kota Palembang.

2. Pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Pada tabel 4.16, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) sebesar 8,343 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,343 > 1,701$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang.
3. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 3,689 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,689 > 1,701$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang.

c. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya antara variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Diketahui : df 1 (jumlah variabel-1)

= 3, df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) atau $32-3-1 = 28$, df (3,28), diperoleh F_{tabel} sebesar 2,947.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.389	3	2.130	223.594	.000 ^b
	Residual	.267	28	.010		
	Total	6.655	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Diolah SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 223,594 > F_{\text{tabel}} 2,947$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Motivasi Intrinsik (X_1), $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (7,066 > 1,701)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU

Kota Palembang.

Pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik karyawan akan berdampak semakin baik juga Kinerja Karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya kepada perusahaan.

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.⁶

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Hal ini dikarenakan ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) / tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka.⁷ Dimana kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat mengetahui apakah sistem yang diterapkan telah memenuhi kepuasan karyawan yang diharapkan nantinya dapat meningkatnya kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Palembang.

Dalam hal ini karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang merasa nyaman saat bekerja karena mereka berpacu pada keberhasilan yang ingin mereka capai, serta adanya pengakuan ataupun penghargaan

⁶ Tri Maryatai, "Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta", Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol.9 No.2, tahun 2018

⁷ Maya Andriani, Kriatiana Widiawat, Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, JURNAL ADMINISTRASI KANTOR, Vol.5, NO.1, Juni 2017, 83-98 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769, hlm89

dari Bank Muamalat itu sendiri jika mereka bisa mencapai target pencapaian yang ditetapkan oleh Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Serta karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka memiliki tanggung jawab untuk membantu mengembangkan Bank Muamalat KCU Kota Palembang karena ini bagi mereka Merupakan Bank Syariah yang pertama di Indonesia, disisi lain bank Muamalat juga berusaha mengembangkan kemampuan dari karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan sehingga mereka nyaman dan merasa puas yang bisa meningkatkan Kinerja mereka.

Islam mengajarkan bila ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka karyawan harus bisa memikul tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Tri Maryati dan Aulia Fernando yang menyatakan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2), $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,343 > 1,701$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang.

Motivasi ekstrinsik merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.⁸

Jika dilihat dari teori dua faktor, *Hygiene Factors* yang dimana berkaitan dengan status seseorang dalam organisasi, kebijaksanaan, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi pekerjaan dan system imbalan yang baik.⁹

Berdasarkan teori dua faktor Motivasi Ekstrinsik merupakan hal yang patut dijaga karena oleh Bank Muamalat KCU Kota Palembang, karena karyawan membutuhkan dorongan motivasi bukan hanya dari dalam tetapi juga dari faktor luar yang bisa meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini Bank Muamalat KCU Kota Palembang berusaha memberikan baik itu gaji yang mereka sudah sesuaikan dengan jenis pekerjaan dari masing-masing karyawan dan sesuai tanggung jawab mereka, serta perusahaan juga memberikan status karyawan tetap untuk karyawan yang bekerja di Bank Muamalat KCU Kota Palembang yang membuat karyawan tidak perlu merasa takut akan putus kontrak yang bisa membuat mereka hilang fokus saat bekerja, serta kondisi kerja yang dirasakan karyawan kondusif membuat karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang merasa nyaman serta supervisi dari Bank Muamalat yang

⁸ Fatuhu Waruwu, "Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali", Jurnal Manajemen Maranatha, Vol.16 No.2, tahun 2017

⁹ Sondang P. Siagan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm290

bukan hanya mensejahterakan nasabah tetapi juga karyawan mereka, sehingga karyawan merasa senang karena adanya faktor dari perusahaan yang menunjang kinerja mereka.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Uki Wibiasana dan Theo Samuel yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Komitmen Organisasi (X_3), $t_{hitung} < t_{tabel}(3,689 > 1,701)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik Komitmen Organisasi dari karyawan maka akan membuat pelanggan merasa nyaman dan merasa puas, jika dilihat dari teori dua faktor, *Hygiene Factors* yang dimana berkaitan dengan status seseorang dalam organisasi, kebijaksanaan, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi pekerjaan dan system imbalan yang baik.¹⁰, karena ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan

¹⁰ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm290

serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.¹¹

Dalam hal ini karyawan merasa Bank Muamalat KCU Kota Palembang adalah bagian dari organisasi yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing dan setiap karyawan mempunyai tanggung jawab untuk membesarkan nama Bank Muamalat KCU Kota Palembang karena bank ini adalah bank syariah pertama di Indonesia. Dan juga karyawan merasa bangga menjadi bagian dari Bank Muamalat KCU Kota Palembang karena karyawan bisa ikut membantu mengembangkan Bank Muamalat KCU Kota Palembang hingga bisa membuat bank ini kembali bangkit, serta hasrat yang kuat dari karyawan untuk bekerja Bank Muamalat KCU Kota Palembang sehingga bank muamalat bisa membukakan kantor cabang pembantu baik di UIN dan di tempat lain, karena mereka percaya Bank Muamalat KCU Kota Palembang tidak hanya memberikan jaminan bagi nasabah tetapi juga bagi mereka selaku karyawan Bank Muamalat KCU Kota Palembang dimana hal itu membuat mereka nyaman yang bisa membuat mereka meningkatkan kinerja mereka.

Komitmen Organisasi dalam islam yaitu bagi karyawan harus bisa memenuhi janji yang telah diikrarkan oleh mereka baik itu kepada Allah

¹¹ Amirul Akbar, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.47 no.2, 2017

maupun janji yang dibuat kepada manusia untuk urusan bisnis, Komitmen Organisasi yang diberikan haruslah bisa memenuhi kebutuhan dari perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Muhammad Ras Muis dan Kristanty Nadapdap yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($223,594 \geq 2,947$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 \leq 0,05$), maka variabel independen Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kota Palembang. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ketiga variabel tersebut sama-sama dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan karena karyawan membutuhkan motivasi dari dirinya baik itu pencapaian yang ingin diraihinya ataupun penghargaan yang ia ingin dapatkan, selain itu juga dorongan motivasi dari luar baik dari gaji yang mereka harapkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga kondisi kerja yang menyenangkan, ditambahkan adanya komitmen dari karyawan untuk mengembangkan Bank Muamalat KCU Kota Palembang sehingga kinerja karyawan bisa meningkat