

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank Syariah Indonesia

Indonesia menjadi negara yang memiliki penduduk muslim paling besar di dunia, mempunyai potensi supaya menjadi yang paling depan pada industri perbankan syariah. Naiknya kesadaran masyarakat pada halal matter maupun adanya dukungan dari berbagai *stakeholder* secara kuat dimana termasuk faktor yang penting untuk mengembangkan ekosistem industri halal yang ada di negara Indonesia, termasuk Bank Syariah menjalankan peran penting yang menjadi fasilitator terhadap semua kegiatan perekonomian pada ekosistem industri halal. Eksistensi industri perbankan Syariah yang ada di negara Indonesia sudah terjadi pengembangan dan peningkatan secara signifikan selama tiga dekade.

Inovasi produk, pengembangan jaringan dan peningkatan layanan mengindikasikan trend secara positif seiring berjalannya waktu. Semangat dalam melaksanakan akselerasi tergambar dari jumlah Bank Syariah yang melaksanakan aksi korporasi termasuk Bank Syariah dari Bank BUMN, antara lain Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah dan BNI Syariah. Sejak 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H sebagai penanda sejarah merger dari Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah dan BNI Syariah yang menjadi satu perusahaan yakni Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger tersebut menyatukan kelebihan dari tiga Bank Syariah dengan begitu memunculkan layanan secara lengkap, jangkauan yang

meluas, dan adanya kapasitas modal yang lebih baik.

Disertai dengan sinergi bersama perusahaan induk (BNI, Mandiri, BRI) dan komitmen pemerintah dengan Kementerian BUMN, BSI didorong supaya mampu melakukan persaingan pada level global. Merger ketiganya menjadi ikhtiar guna memunculkan Bank Syariah yang menjadi suatu kebanggaan umat, dengan harapan mampu menjadi energi baru pembangunan dari perekonomian nasional dan kontribusi pada kesejahteraan masyarakatnya yang meluas. Eksistensi dari BSI sebagai cerminan wajah keuangan Syariah yang ada di negara Indonesia yang universal, modern, dan memberi kebaikan segenap alam (*Rahmatan Lil 'Alamin*)

2. Visi dan Misi PT.Bank Syariah Indonesia

a. Visi

TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan Syariah di Indonesia (*Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi Top 5 bank berdasarkan aset "500+T" dan nilai buku 50 T di tahun 2025*).
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham (*Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia "ROE 18%" dan valuasi kuat (PB>2)*)

3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia (*perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja..*

B. Karakteristik Responden

Mengacu pada data yang didapatkan melalui 30 karyawan di PT. BSI KC Palembang Sukodadi melalui daftar pertanyaan maka diperoleh responden sesuai dengan usia dan jenis kelami. Pada penelitian ini dilaksanakan penggolongan pada responden sebab agar diketahui karakteristik respondennya secara jelas sebagian objek penelitiannya.

1. Jenis Kelamin Responden

Mengacu pada jenis kelamin, pada penelitian yang dilakukan memiliki karakteristik responden antara lain.

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	80.0	80.0	80.0
	Wanita	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sesuai dengan uraian tabel 4.1, pekerja di PT. BSI KC Palembang Sukodadi. Ada 24 responden laki-laki dan 6 perempuan di antara tanggapan yang terkumpul.

2. Usia Responden

Mengacu penelitian yang dilakukan maka karakteristik respondennya yaitu :

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	22	73.3	73.3	73.3
	30-35	7	23.3	23.3	96.7
	40-45	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mayoritas responden pada tabel 4.2 yang meliputi pekerja PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi, berusia antara 20 dan 29 tahun. 22 orang berusia antara 20 dan 29 tahun tergambar pada tabel tersebut. Tujuh responden yang usianya antara 30 dan 35 tahun, sedangkan hanya satu responden yang berusia antara 40 dan 45 tahun.

3. Lama Bekerja Responden

Mengacu dari lama bekerja, pada penelitian yang dilakukan karakter respondennya yaitu :

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	30	100.0	100.0	100.0

Keterangan Tabel 4.3 menunjukkan ada 30 responden yang sudah bekerja 1–10 tahun,

sebagian besar adalah pekerja PT. BSI KC Palembang Sukodadi.

C. Uji Validitas

1. Uji Validitas

Ketika suatu instrumen dinyatakan valid, maka dilakukan uji validitas untuk melakukan pengukuran sesuatu yang seharusnya dilakukan pengukuran atau guna menunjukkan validitas instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaannya dapat memberikan pencerahan tentang materi pelajaran yang ingin diukur.

Untuk memeriksa kebenarannya, dilakukan perbandingan. Derajat kebebasan (df) = $n-2$ pada contoh, dimana n yakni total sampel, digunakan untuk menghitung nilai r menggunakan tabel r . Pernyataan benar apabila r hitung melebihi r tabel, serta salah apabila sebaliknya. R tabel penelitian memiliki nilai 0,361. Sesuai dengan uji yang dilaksanakan pada setiap item variabel dependen dan variabel independen diperoleh r hitung lebih dari 0,3610. Ini menunjukkan validitas semua data yang diperiksa. Hasil uji validitas ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Terhadap Komitmen Afektif (X1)

No.	Pernyataan Variabel Komitmen Afektif (X1)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1_1	0,812	0,361	Valid
2.	X1_2	0,694	0,361	Valid
3.	X1_3	0,836	0,361	Valid
4.	X1_4	0.813	0,361	Valid
5.	X1_5	0,591	0,361	Valid

Data variabel Komitmen Afektif (X1) dianggap Valid berdasarkan hasil uji validitas dari Komitmen Afektif (X1) yang menjelaskan r hitung melebihi r tabel.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Terhadap Motivasi Spiritual (X2)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Spiritual (X2)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2_1	0,863	0,361	Valid
2.	X2_2	0,863	0,361	Valid
3.	X2_3	0,913	0,361	Valid
4.	X2_4	0,722	0,361	Valid
5.	X2_5	0,700	0,361	Valid

Berdasarkan kenyataan bahwa r hitung melebihi r tabel pada perolehan pengujian validitas Motivasi Spiritual (X2), maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel tersebut shahih.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Terhadap Kematangan Emosi (X3)

No.	Pernyataan Variabel Kematangan Emosi (X3)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2_1	0,552	0,361	Valid
2.	X2_2	0,530	0,361	Valid
3.	X2_3	0,626	0,361	Valid
4.	X2_4	0,696	0,361	Valid
5.	X2_5	0,603	0,361	Valid

Data dari variabel Kematangan Emosi (X3) dinyatakan Valid mengacu pada uji validitas variabel Kematangan Emosi (X3) yang menjelaskan r hitung melebihi r tabel.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y1_1	0,918	0,361	Valid
2.	Y1_2	0,918	0,361	Valid
3.	Y1_3	0,944	0,361	Valid
4.	Y1_4	0.850	0,361	Valid
5.	Y1_5	0,596	0,361	Valid

Berdasarkan temuan pengujian validitas kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas, bila r hitungnya lebih dari r tabel maka informasi dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan sah

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menjadi alat pengukuran kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel maupun konstruk. Kuesioner dinyatakan handal apabila jawaban individu pada pertanyaannya stabil maupun konsisten seiring waktu. Pada penelitian yang dilakukan ditujukan guna menjadi penentu kuesioner reliabel ataupun tidak reliabel dengan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel apabila *alpha cronbach* >0,60 serta dikatakan tidak reliabel apabila sama ataupun di bawah 0,60. Pengujian reliabilitas dilaksanakan agar diketahui sejauh manakah level keandalan data yang dikumpulkan bagi penelitian, seperti bisa dicermati dalam tabel berikut.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Afektif (X1)	0,06	0,897	Reliabel
2.	Motivasi Spiritual (X2)	0,06	0,928	Reliabel
3.	Kematangan Emosi (X3)	0,06	0,596	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,06	0,941	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat ditentukan seluruh variabel bisa dipercaya serta diandalkan untuk dipakai menjadi alat ukur variabel serta dipakai pada pengujian berikutnya sebab cronbach alpha untuk setiap variabel melebihi 0,06.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas membandingkan data yang terdistribusi secara teratur yang mempunyai rata-rata maupun standar deviasi yang sama terhadap data guna mengevaluasi apakah suatu distribusi data normal ataupun tidak. Nilai Asymp mengungkapkan hasil uji normalitas. Residual diasumsikan memiliki distribusi normal apabila Sig. (2-tailed) > 0.05, dan sebaliknya jika Asymp. Data tidak memiliki distribusi normal dengan Sig. (2-ekor) 0,05.

Berikut temuan uji normalitas yang ditemukan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 9
Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34782744
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.144
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Jelas dari hasil uji SPSS pada tabel tersebut data sampel berdistribusi normal sebab Asymp. Sig. (2-tailed) nilainya adalah $0,099 > 0,05$.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan menilai apakah ditemukan hubungan linier yang substansial dari variabel X dan Y. Biasanya, uji ini digunakan sebagai syarat untuk analisis regresi linier atau korelasi. Jika Sig. = 0,05, dengan demikian model regresinya dapat dinyatakan linier, begitu pula sebaliknya uji linieritas dapat ditinjau serta nilai Sig. Linearitas dan Sig. Penyimpangan dari Linearitas.

Tabel 4. 10 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2.003	5	.401	2.370	.070
		Linearity	1.166	1	1.166	6.897	.015

	Deviation from Linearity	.837	4	.209	1.238	.321
	Within Groups	4.056	24	.169		
	Total	6.059	29			

Menurut Sig. Nilai linieritas 0,015 x 0,05 (0,050) pada tabel di atas, dimungkinkan untuk menggunakan regresi linier untuk menjelaskan bagaimana komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. 11 Uji linearitas Motivasi Spiritual dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1.944	5	.389	2.268	.080
		Linearity	.961	1	.961	5.603	.026
		Deviation from Linearity	.984	4	.246	1.434	.253
	Within Groups		4.114	24	.171		
Total			6.059	29			

Sig. Linearitas pada tabel yakni 0,026 0,05 (0,050), yang menunjukkan bahwa regresi linier bisa digunakan guna menggambarkan hubungan antara motivasi spiritual dengan kinerja karyawannya.

**Tabel 4. 12
Uji linearitas Kematangan Emosi dan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	1.404	6	.234	1.157	.363
		Linearity	.424	1	.424	2.094	.031
		Deviation from Linearity	.981	5	.196	.969	.457
	Within Groups		4.654	23	.202		
Total			6.059	29			

Nilai Sig. Linearitas dalam tabel tersebut adalah 0,031 0,05 (0,050), menunjukkan bahwa regresi linier dapat digunakan untuk menggambarkan bagaimana kematangan emosi mempengaruhi kinerja karyawan

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas mengungkapkan bahwa model regresi mencegah terjadinya masalah multikolinearitas dengan menguji derajat kolinearitas yang masih dapat ditoleransi yaitu $VIF < 10$ ataupun Toleransi $> 0,10$. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Multikolinearitas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.543	1.166		3.039	.005		
KOMITMEN AFEKTIF	.387	.180	.348	2.154	.041	.854	1.172
MOTIVASI SPIRITUAL	.404	.173	.391	2.333	.028	.795	1.258
KEMATANGAN EMOSI	-.610	.223	-.427	-2.732	.011	.913	1.095

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Kolom toleransi dan VIF pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Komitmen Afektif (X1), Motivasi Spiritual (X2), dan Kematangan Emosi (X3) merupakan tiga variabel independen yang temuan toleransinya masing-masing adalah 0,854, 0,795, dan 0,913. Nilainya lebih dari 0,10. Tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, sesuai dengan nilai VIF ketiga variabel bebas Komitmen Afektif (X1), Motivasi Spiritual (X2), dan Kematangan Emosi (X3). Nilai-nilai ini menunjukkan 10.00.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena terdapat beberapa variabel bebas dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independen) yaitu bagaimana Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Afektif (X1) Motivasi Spiritual (X2) Kematangan Emosi (X3).

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.543	1.166		3.039	.005
KOMITMEN AFEKTIF	.387	.180	.348	2.154	.041
MOTIVASI SPIRITUAL	.404	.173	.391	2.333	.028
KEMATANGAN EMOSI	.610	.223	.427	2.732	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Maka didapat perhitungannya pada penelitian ini sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Komitmen Afektif

X2 = Motivasi Spiritual

X3 = Kematangan Emosi

Koefisien X1 Komitmen Afektif, X2 Motivasi Spiritual, dan X3 Kematangan Emosi adalah nol (0) dengan besaran konstan (3,543), sehingga diperoleh kinerja karyawan sebesar 3,543 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan akan menurun tanpa adanya nilai X1, X2, X3, dan X3 pada Y.

Meningkat Komitmen Afektif (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,387 dan variabel independen lainnya tetap konstan, penambahan satu satuan Komitmen Afektif (X1) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,387.

Meningkat variabel independen lainnya dianggap konstan dan motivasi spiritual (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,404, penambahan satu satuan motivasi spiritual (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,404.

Meningkat bahwa kematangan emosi (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,610 dan variabel independen lainnya dianggap konstan, setiap penambahan satu unit kematangan emosi (X3) akan menghasilkan peningkatan skor kinerja karyawan sebesar 0,610.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji T atau uji Parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel independen dapat menjelaskan sebagian variabel dependen. Membandingkan t hitung dan t tabel menghasilkan pengukuran uji T. Jika variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), dan sebaliknya ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$), maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 15
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.543	1.166		3.039	.005
KOMITMEN AFEKTIF	.387	.180	.348	2.154	.041
MOTIVASI SPIRITUAL	.404	.173	.391	2.333	.028
KEMATANGAN EMOSI	.610	.223	.427	2.732	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Menjawab Hipotesis Komitmen Afektif (X1)

Nilai t hitung sebesar 2,154 dan nilai Sig sebesar 0,041 diperoleh dengan menggunakan tabel tersebut di atas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel 2,0555. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,154 > 2,0555$. Sedangkan nilai signifikansi untuk perbandingan adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi di bawah tingkat kesalahan. Variabel Komitmen Afektif dengan demikian memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat dengan adanya faktor pendukung yang telah dijelaskan pada fenomena bahwa variabel Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan sangat berpengaruh, dalam hal ini contoh pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai. Jika seseorang memiliki tingkat komitmen emosional yang tinggi, mereka akan tetap terlibat dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Komitmen afektif karyawan dapat berkembang sebagai hasil dari ciri-ciri pribadi, ciri-ciri struktur organisasi, pentingnya pekerjaan, berbagai kemampuan, umpan balik kepemimpinan, dan partisipasi manajemen.

b. Menjawab Hipotesis Motivasi Spiritual (X2)

Nilai t hitung sebesar 2,333 dan nilai Sig sebesar 0,028 dihasilkan dari tabel tersebut di atas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel 2,0555. Jika dibandingkan t hitung dan t tabel diperoleh hasil $2,333 > 2,0555$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikansi untuk pembandingan adalah $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi di bawah tingkat kesalahan. Dengan demikian, prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara marjinal terhadap perkembangan karir karena H_0 ditolak dan H_a disetujui.

Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat dengan adanya faktor pendukung yang telah dijelaskan pada fenomena bahwa variabel motivasi spiritual berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini contoh pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat, dibuktikan dengan pengajian dan sedekah yang rutin, yang merupakan salah satu contoh motif spiritual.

c. Menjawab Hipotesis Kematangan Emosi (X3)

Menggunakan tabel tersebut diatas sebagai panduan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,732 dan nilai Sig sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel 2,0555. $T_{hitung} > T_{tabel}$, atau $2,732 > 2,0555$, merupakan hasil perbandingan thitung dengan ttabel. Sedangkan nilai signifikansi untuk pembandingan adalah $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi di bawah tingkat kesalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kematangan emosi berpengaruh signifikan secara marginal terhadap kinerja karyawan, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kematangan emosi dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat dengan bukti pendukung yang telah diberikan terhadap fenomena bahwa variabel kematangan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Menjawab Hipotesis Komitmen Afektif (X1) Motivasi spiritual (X2) Kematangan Emosi (X3)

Uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif (X1) Motivasi Spiritual (X2) Kematangan Emosi (X3) secara simultan (simultan) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y) jika f hitung $>$ f tabel atau $36,299 > 2,96$.

2. Uji F (Simultan)

Ambang batas signifikan 0,05 digunakan dalam Uji Statistik F untuk menentukan apakah semua faktor independen secara bersama-sama memiliki dampak besar pada variabel dependen.

Tabel 4. 16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.550	3	.850	36.299	,002 ^b
Residual	3.509	26	.135		
Total	6.059	29			

a. Dependent Variable: Y

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

Hipotesis

Membandingkan ukuran bilangan F hitung dengan F tabel dilakukan dalam penelitian ini. Perhitungan SPSS dari F hitung menghasilkan 36.299.

Additionally, using the formula $df = n - \text{number of variables}$, the F table may be searched in the statistical table at a significance level of $0.05 < 2.96$ is the F table number. According to the SPSS processing findings, it was discovered that $F \text{ count} > F \text{ table}$, or $36.299 > 2.96$.

Komitmen afektif, dorongan spiritual, dan kematangan emosi semuanya berdampak pada kinerja karyawan jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $36,299 > 2,96$, dan terdapat ambang signifikansi $0,002 < 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R²)

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dependen dievaluasi dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.354	.36735

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

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel menjelaskan 35,4% dari penjelasan variabel Y, dengan porsi sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Nilai Adjusted R Square adalah $0,354 \times 100 = 35,4\%$.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien beta unstandardized variabel komitmen Afektif sebesar 0,387 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 dan nilai t sebesar 2,154, sesuai dengan temuan uji t untuk variabel ini terhadap faktor kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian memenuhi asumsi untuk

menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima) karena nilai signifikan yang dicapai lebih kecil dari ambang batas probabilitas 0,05 (0,041 < 0,05) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari T tabel ($2,154 > 2,0555$). Untuk membuktikan secara empiris bahwa komitmen emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara marjinal terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi, pengelolaan data menggunakan analisis regresi berganda. Hal ini menunjukkan apakah staf PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi memiliki komitmen emosional. Kinerja karyawan akan meningkat dengan gaji yang lebih baik. Dengan komitmen emosional yang berkualitas yang akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan untuk bisnis.

Hal ini sesuai dengan temuan pemeriksaan Widya Erdina Sandra (2018) di PT Bank Maybank Indonesia Area Semarang.

Dengan demikian, mengingat variabel independen lainnya tetap konstan, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jumlah komitmen afektif yang dimiliki seorang pekerja, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan atau kinerja yang lebih baik dari pekerja tersebut.

Bagi Theory of Reasoned Action hendak dipengaruhi oleh hasrat orang, serta hasrat orang tersebut tercipta dari perilaku dan norma subjektif. Salah satu variabel yang dipengaruhi, ialah perilaku, dipengaruhi oleh hasil aksi yang telah dicoba pada masa yang kemudian. Sebaliknya Norma subjektif, hendak dipengaruhi oleh kepercayaan hendak komentar orang lain dan motivasi buat menaati kepercayaan ataupun komentar orang lain. Sederhananya, orang hendak melaksanakan sesuatu aksi, apabila mempunyai nilai positif dari pengalaman yang telah terdapat serta aksi tersebut didukung oleh area orang tersebut. Maksudnya Apabila karyawan karyawan BSI mempunyai komitmen afektif hingga hendak mempengaruhi terhadap kinerja. Komitmen afektif bisa mencuat pada diri seseorang karyawan disebabkan terdapatnya ciri orang, ciri struktur

organisasi, signifikansi tugas, bermacam kemampuan, umpan balik dari pemimpin, serta keterlibatan dalam manajemen

2. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja karyawan

Nilai koefisien beta standardized variable motivasi spiritual sebesar 0,404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028, dan nilai t hitung sebesar 2,333, sesuai dengan temuan uji t variabel motivasi spiritual terhadap faktor kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dicapai lebih kecil dari threshold probability 0,05 ($0,028 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh masing-masing lebih dari t tabel ($2,333 > 2,0555$).

Konsekuensinya, penelitian ini mendukung pernyataan bahwa (H_0 ditolak dan H_A diterima). Untuk membuktikan secara empiris bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara marjinal antara motivasi spiritual dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi, hasil temuan pengelolaan data menggunakan analisis regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi akan melihat peningkatan kinerja karyawan yang nyata jika hasil kerja seseorang membaik, meningkat, dan berpengaruh positif terhadap motivasi spiritual.

Hal ini sesuai dengan temuan investigasi Irma Idayati (2019) di PT. Dendy Marker Indah Lestari. Mengingat hal ini, dapat disimpulkan bahwa, asalkan semua faktor independen lainnya tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat atau meningkatkan tingkat motivasi spiritual mereka

Bagi *Theory of Reasoned Action* hendak dipengaruhi oleh hasrat orang, serta hasrat orang tersebut tercipta dari perilaku dan norma subjektif. Salah satu variabel yang dipengaruhi, ialah perilaku, dipengaruhi oleh hasil aksi yang telah dicoba pada masa yang kemudian. Sebaliknya Norma subjektif, hendak dipengaruhi oleh kepercayaan hendak komentar orang lain dan motivasi buat menaati kepercayaan ataupun komentar orang lain. Sederhananya, orang hendak melaksanakan sesuatu aksi, apabila mempunyai nilai positif dari pengalaman yang telah terdapat serta aksi tersebut didukung oleh area orang tersebut. Hasil riset ini bisa pula diperkuat dengan aspek yang sudah dipaparkan bahwasannya variabel motivasi spiritual mempengaruhi terhadap kinerja, dengan berpengaruhnya Motivasi spiritual salah satunya bisa dilihat dari kinerja karyawan yg bertambah semacam kerap melaksanakan mengaji serta sedekah.

3. Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan uji t yang membandingkan variabel kinerja karyawan dengan variabel kematangan emosi, variabel kematangan emosi memiliki nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,610, nilai signifikansi sebesar 0,011, dan nilai t sebesar 2,732. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima) karena nilai signifikan yang dicapai lebih kecil dari probabilitas menemukan 0,05 (0,011 < 0,05) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari T tabel (2,732 > 2,0555). Oleh karena itu, hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi berganda memberikan

dukungan empiris terhadap hipotesis bahwa kematangan emosi memiliki pengaruh yang signifikan secara marjinal terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi. Ini menyiratkan bahwa ketika PT. Kematangan emosi Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi meningkat, demikian juga dengan kematangan emosi tenaga kerja. Dengan tingkat kematangan emosi yang tinggi, maka kematangan emosi karyawan perusahaan akan terpengaruh. Nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja adalah $0,011 < 0,05$. Kemudian premis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Kematangan emosi dengan Kinerja karyawan diterima (H_0 ditolak dan H_A diterima), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebagian seiring dengan peningkatan kematangan emosi di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi.

Hal ini sesuai dengan temuan investigasi Silfani Zakia (2019) di PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, asalkan semua faktor independen tetap konstan, jumlah kematangan emosi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan atau kinerja yang lebih baik dari orang yang bersangkutan.

Menurut Theory Planned conduct, sikap terhadap perilaku merupakan faktor penting yang dapat memperkirakan suatu tindakan; meskipun demikian, sangat penting untuk mempertimbangkan sikap seseorang ketika menilai standar subyektif dan menentukan tingkat kendali atas perilaku mereka yang mereka anggap mereka miliki terhadapnya. Niat seseorang untuk bertindak akan lebih tinggi jika ada perasaan dukungan secara umum dari orang lain di

sekitarnya dan kesan santai karena tidak ada hambatan untuk melakukannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kematangan emosi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Komitmen afektif, Motivasi spiritual, dan kematangan emosi secara simultan terhadap kinerja Karyawan.

Menurut hasil uji F Variabel Affective Community, faktor kinerja karyawan motivasi spiritual dan kematangan emosi memiliki nilai signifikansi 0,002 dan F hitung sebesar 36,299. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima), karena nilai signifikan yang dicapai lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai f hitung yang diperoleh lebih dari F Tabel ($36,299 > 2,96$). Komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kematangan emosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sukodadi, sesuai hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian sejalan dengan Widya Erdina Sandra (2018) meneliti di PT. Maybank Indonesia Area Semarang

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, asalkan variabel independen lainnya tetap konstan, komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kematangan emosi seorang karyawan yang

semakin baik dan berkembang akan berpengaruh pada peningkatan atau kinerja yang lebih baik dari karyawan yang bersangkutan.

Theory of Reasoned Action menyatakan bahwa niat individu, yang dihasilkan melalui sikap dan norma subyektif, akan berdampak pada tindakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil adalah sikap, yang dipengaruhi oleh hasil tindakan sebelumnya. Sedangkan dorongan untuk mengikuti pandangan atau pendapat orang lain dan keyakinan terhadap pendapat orang lain akan berdampak pada standar subjektif. Sederhananya, orang akan bertindak jika aktivitas tersebut didorong oleh lingkungan khusus mereka dan mereka memiliki nilai-nilai yang baik dari pengalaman sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja BSI akan dipengaruhi oleh komitmen afektif, dorongan spiritual, dan kematangan emosi para personilnya.