

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data mengenai Semangat Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Palembang dengan melihat langsung cara karyawan dalam melayani nasabah dan sesama rekan kerja dengan penuh antusias dan bergairah serta komunikasi yang baik terhadap nasabah dengan mengucapkan salam, bertanya mengenai keluhan dan dalam menanya serta menyampaikan pesan terhadap sesama rekan kerja.

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

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin

responden Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 15 orang atau 39,5% sedangkan sisanya adalah responden perempuan yaitu 23 orang atau 60,5%. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh 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
	Diploma	1	2,6	2,6	36,8
	Sarjana	20	52,6	52,6	89,5
	Pasca Sarjana	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 13 orang atau 34,2% dan lulusan Diploma adalah 1 orang atau 2,6% sedangkan lulusan S1 20 orang atau 52,6% dan lulusan S2 adalah 4 orang atau 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 diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	13	34,2	34,2	34,2
	25-29	14	36,8	36,8	71,1
	>30	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 38 responden, yang berusia 20-24 tahun sebanyak 13 orang atau 34,2%, 25-29 tahun sebanyak 14 orang atau 36,8%, >30 tahun sebanyak 11 orang atau 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

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	9	23,7	23,7	23,7
	3-4 Tahun	25	65,8	65,8	89,5
	>5 Tahun	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 38 responden, yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang atau 23,7%, 3-4 tahun sebanyak 25 orang atau 65,8%, 5 tahun lebih sebanyak 4 orang atau 10,5%. Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden telah lama bekerja selama 3-4 tahun.

B. 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 signifikan $< 0,05$ Nilai r_{tabel} diperoleh dari *degree of freedom* atau df yaitu $n-2$. Pada penelitian ini $df = 38-2 = 36$ dengan taraf signifikan 5% yang mana r_{tabel} di

peroleh sebesar 0,320. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan n	Pearson Correlation	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,661	0,320	Valid
	X1.2	0,778	0,320	Valid
	X1.3	0,792	0,320	Valid
	X1.4	0,738	0,320	Valid
	X1.5	0,799	0,320	Valid
	X1.6	0,653	0,320	Valid
	X1.7	0,719	0,320	Valid
	X1.8	0,727	0,320	Valid
Komunikasi	X2.1	0,809	0,320	Valid
	X2.2	0,840	0,320	Valid
	X2.3	0,767	0,320	Valid
	X2.4	0,868	0,320	Valid

(X2)	X2.5	0,750	0,320	Valid
	X2.6	0,833	0,320	Valid
	X2.7	0,705	0,320	Valid
	X2.8	0,615	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,839	0,320	Valid
	Y.2	0,810	0,320	Valid
	Y.3	0,477	0,320	Valid
	Y.4	0,419	0,320	Valid
	Y.5	0,662	0,320	Valid
	Y.6	0,594	0,320	Valid
	Y.7	0,847	0,320	Valid
	Y.8	0,797	0,320	Valid
	Y.9	0,839	0,320	Valid
	Y.10	0,718	0,320	Valid
	Y.11	0,725	0,320	Valid
	Y.12	0,697	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 $\alpha = 0,60$ berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,60$). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>N of Item</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Semangat Kerja (X1)</i>	8 item pertanyaan	0,866	Reliable
<i>Komunikasi (X2)</i>	8 item pertanyaan	0,902	Reliable
<i>Kinerja</i>	12 item pertanyaan	0,908	Reliable

<i>Karyawan (Y)</i>			
---------------------	--	--	--

Sumber : Data diolah, 2020

Dapat dilihat dari tabel 4.6 bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dinyatakan Reliable.

C. Uji Asumsi Klasik

1. 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

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	
<i>Test Statistic</i>	0,585
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,883

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi dengan normal karena memiliki nilai signifikan 0,883 yang mana lebih besar dari 0,05.

2. 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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Statistics	
	<i>B</i>	Std. Error	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	14.340	4.927		2.910	.006		
Semangat Kerja (<i>X1</i>)	.492	.196	.380	2.5167	.01	.520	1.924
Komunikasi (<i>X2</i>)	.582	.195	.451	2.987	.005	.520	1.924

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Semangat Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,520 dan nilai VIF sebesar 1.924 variabel Komunikasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,520 dan nilai VIF sebesar 1.924. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3. 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 Heterokedastisitas

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2.186	2.753		.794	.433
	<i>Semangat Kerja (X1)</i>	.125	.109	.263	1.142	.261
	<i>Komunikasi (X2)</i>	-.098	.109	-.208	-.902	.373

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Semangat Kerja sebesar 0,261 dan variabel Komunikasi sebesar 0,373. Dengan demikian seluruh variabel independen memiliki nilai $> 0,05$ yang mana artinya tidak terjadi dari heteroskedastisitas.

4. 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 Semangat Kerja

			<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	4.644	.001
		<i>Linearity</i>	36.958	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1.413	.229
<i>Semangat Kerja</i>				

Sumber : Data diolah ,2020

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komunikasi

			<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	3.525	.004

<i>Komunikasi</i>		<i>Linearity</i>	36.912	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	.957	.517

Sumber : Data diolah, 2020

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

D. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya 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

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	14.340	4.927		2.910	.006
	<i>Semangat Kerja (X₁)</i>	.492	.196	.380	2.516	.017

	<i>Komunikasi (X₁)</i>	.582	.195	.451	2.987	.005
--	---------------------------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa Semangat Kerja (X₁) dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan (Y) dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 14,340 + 0,492 (X_1) + 0,582 (X_2)$$

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

- a. Nilai konstanta 14,340 artinya jika Semangat Kerja dan Komunikasi nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang adalah sebesar 14,340
- b. Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja sebesar 0,492 yang artinya ketika variabel Gaya Kepemimpinan dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan menurun
- c. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,582 yang artinya ketika variabel Keterlibatan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,582.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (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 = 2 dan df 2 = 36 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,26. Hasil uji F menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	730.663	2	365.332	24.690	.000 ^a
	<i>Residual</i>	517.889	35	14.797		
	<i>Total</i>	1248.553	37			

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,690 > 3,26 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya Semangat Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

2. Uji Parsial (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 2,03011. Hasil uji t menggunakan SPSS 26 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	14.340	4.927		2.910	.006
	<i>Semangat Kerja (X1)</i>	.492	.196	.380	2.516	.017
	<i>Komunikasi (X2)</i>	.582	.195	.451	2.987	.005

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Variabel Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Semangat Kerja sebesar $2,516 > 2,03011$ dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Komunikasi sebesar $2,987 > 2,03011$ dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji 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:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.562	3.847

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,585 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 58,5%. Sedangkan 41,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan hasil pembahasan penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, berdasarkan uji parsial variabel semangat kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,516 > 2,03011$ dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya harus selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja, maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, dan kerusakan akan dapat diperkecil (Kusumawati, 2015).

Dalam lingkungan kerja, semangat kerja penting untuk di terapkan dalam masing-masing individu untuk mendukung serta mencapai tujuan perusahaan kedepannya lebih baik. Sikap dari semangat kerja itu sendiri akan memberikan pengaruh yang sangat besar dalam bekerja, saling memberikan dukungan, motivasi terhadap sesama rekan kerja maupun dari atasan akan memberikan dampak yang lebih baik untuk perusahaan kedepannya. Dengan adanya semangat kerja, semua pekerjaan yang berat

akan terasa ringan dan dengan adanya semangat kerja pula seseorang akan memberikan sikap yang positif terhadap orang-orang yang akan dijumpai. Hal ini juga menunjukkan bahwa semangat kerja yang timbul dari dalam diri atau individu maupun dukungan sesama karyawan akan memberikan sikap yang baik dalam melakukan pekerjaan dan mampu menghadapi berbagai macam situasi permasalahan yang terjadi di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kusumawati (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, berdasarkan uji parsial variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,987 > 2,03011$ dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi setiap organisasi atau perusahaan, suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila atasan maupun bawahannya mampu memiliki komunikasi yang baik. Didalam kehidupan sehari-hari pun setiap orang tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau

berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat turut mempengaruhi kemajuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tugas nya masing-masing dan pastinya harus memiliki banyak informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Besarnya manfaat komunikasi itu sendiri dalam organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak untuk suatu perusahaan itu sendiri agar suatu perusahaan kedepannya lebih baik.⁶⁶

Penelitian Primawesri (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin KC Bekasi” menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Rachmadi (2010) memberikan bukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,690 > 3,26$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Maka hal ini berarti uji hipotesis menerima H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga variabel Semangat Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, selain

⁶⁶ Anggia Sari Lubis, dosen fakultas ekonomi UMN, “Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan”. Vol. 3 No.1, November 2016.

nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada Adjusted R Squer sebesar 0,585 sehingga variabel Semangat Kerja dan Komunikasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,585 atau 58,5% dan sisanya 0,415 atau 41,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.