

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid d	Laki-Laki	18	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjumlah 30 orang, dari responden tersebut, yang berjenis kelamin laki-laki ada 18 orang (60%) dan perempuan 12 orang (40%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik usia responden dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu, usia 17-24 tahun, usia 25-34 tahun, dan usia >34 tahun. Adapun data mengenai karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-24 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
Valid 25-34 Tahun	21	70,0	70,0	83,3
d >34 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden tersebut, yang berusia 17-24 tahun berjumlah 4 orang (13,3%), usia 25-34 tahun berjumlah 21 orang(70%), dan usia >34 tahun berjumlah 5 orang (16,7%). Artinya dalam penelitian ini kebanyakan responden berusia 25-34 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu: SMA, Diploma, S1 dan S2/S3. Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulihyang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	2	6,7	6,7	6,7
Valid D3	4	13,3	13,3	20,0
S1	22	73,3	73,3	93,3

S2/S3	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden tersebut, yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang (6,7%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 orang (13,3%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,3%) dan tingkat pendidikan S2/S3 sebanyak 2 orang (6,7%). Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu , <1 tahun dan >1 tahun. Adapun data mengenai lama bekerja karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	8	26,7	26,7	26,7
>1 Tahun	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden tersebut, yang bekerja <1 tahun sebanyak 8 orang (26,7%) dan >1 tahun

sebanyak 22 orang (73,3%). Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 1 tahun.

B. Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapat dengan menentukan *degree of freedom* $df = 30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3610. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka artinya instrumen penelitian dinyatakan valid. Hasil pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS 20. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Person <i>Correlation</i>	$r_{tabel}(\alpha=5\%)$	Hasil Variabel
Kompetensi Syariah (X ₁)	X1.1	0,869	0,3610	Valid
	X1.2	0,611	0,3610	Valid
	X1.3	0,755	0,3610	Valid
	X1.4	0,708	0,3610	Valid
	X1.5	0,738	0,3610	Valid
	X1.6	0,886	0,3610	Valid
	X1.7	0,938	0,3610	Valid
	X1.8	0,774	0,3610	Valid
Etos Kerja	X2.1	0,662	0,3610	Valid

Islam (X ₂)	X2.2	0,557	0,3610	Valid
	X2.3	0,811	0,3610	Valid
	X2.4	0,821	0,3610	Valid
	X2.5	0,648	0,3610	Valid
	X2.6	0,621	0,3610	Valid
	X2.7	0,650	0,3610	Valid
	X2.8	0,637	0,3610	Valid
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	X3.1	0,697	0,3610	Valid
	X3.2	0,726	0,3610	Valid
	X3.3	0,805	0,3610	Valid
	X3.4	0,752	0,3610	Valid
	X3.5	0,671	0,3610	Valid
	X3.6	0,610	0,3610	Valid
	X3.7	0,776	0,3610	Valid
	X3.8	0,598	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,832	0,3610	Valid
	Y.2	0,681	0,3610	Valid
	Y.3	0,899	0,3610	Valid
	Y.4	0,846	0,3610	Valid
	Y.5	0,835	0,3610	Valid
	Y.6	0,829	0,3610	Valid
	Y.7	0,811	0,3610	Valid
	Y.8	0,891	0,3610	Valid

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukan bahwa hasil dari uji validitas semua instrumen mulai dari variabel X₁,X₂,X₃ dan Y menghasilkan nilai $r_{hitung} >$ dari pada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam

penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan alat ukur untuk analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya jika secara berulang atau di ujikan kembali instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* > dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS 20. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Hasil Reliabilitas
Kompetensi Syariah (X ₁)	0,908	0,6	Reliabel
Etos Kerja Islam (X ₂)	0,814	0,6	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,847	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X₁,X₂,X₃ dan Y menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah penyebaran data normal atau tidak. Penentuan kenormalan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Pada uji *kolmogorov-smirnov* data dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS 20. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Kolmogorov-Smirnov Z	,710
Asymp. Sig. (2-tailed)	,695

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,695 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (bebas). Hal ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai Tol, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak

terjadi atau tidak ada masalah multikolinearitas. hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi Syariah	,315	3,178
Etos Kerja Islam	,187	5,360
Kecerdasan Spiritual	,169	5,924

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Syariah memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,315 dan nilai VIF sebesar 3,178, variabel Etos Kerja Islam memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,187 dan nilai VIF sebesar 5,360 dan variabel Kecerdasan Spiritual memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,169 dan nilai VIF sebesar 5,924. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pemeriksaan terhadap heteroskedastisitas menggunakan uji Glesjser dengan tingkat signifikan 0,05. Pada uji Glejser

jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	,945
1 Kompetensi Syariah	,057
Etos Kerja Islam	,291
Kecerdasan Spiritual	,618

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kompetensi Syariah sebesar 0,057, variabel Etos Kerja Islam sebesar 0,291 dan variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,618. Dengan demikian seluruh variabel independen memiliki nilai $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan linier atau tidak jika nilai signifikan $linearty < 0,05$, artinya variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linear. hasil uji linearitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi Syariah

		Sig.
(Combined)		,000
Linearity		,000
Kinerja Karyawan*	Deviation from linearity	,379
Kompetensi Syariah		

Sumber: data diolah,2020

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000 yang mana $<0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompetensi Syariah dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Etos Kerja Islam

		Sig.
(Combined)		,000
Linearity		,000
Kinerja Karyawan*	Deviation from linearity	,711
Etos Kerja Islam		

Sumber: data diolah,2020

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000 yang mana $<0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa antara variabel Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan linear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Spiritual

		Sig.
(Combined)		,000
Linearity		,000
Kinerja Karyawan*	Deviation from linearity	,003
Kecerdasan Spiritual		

Sumber: data diolah,2020

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 yang mana $<0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan linear.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Hasil analisis regresi linear berganda ini menggunakan alat bantu SPSS 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficiebts	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-,281	3,272		-,086	,932
1 Kompetensi Syariah	,493	,172	,429	2,875	,008

Etos Kerja Islam	,485	,191	,492	2,537	,018
Kecerdasan Spiritual	,034	,206	,034	,167	,869

Sumber : data diolah,2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa Kompetensi Syariah (X_1), Etos Kerja Islam (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,281 + 0,493 (X_1) + 0,485 (X_2) + 0,034 (X_3)$$

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

- a. Nilai konstanta sebesar -0,281 yang mana artinya jika Kompetensi Syariah, Etos Kerja Islam dan Kecerdasan Spiritual nilainya sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih adalah sebesar -0,281.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Syariah sebesar 0,493 yang mana artinya ketika variabel Kompetensi Syariah mengalami kenaikan satu-satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,493.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja Islam sebesar 0,485 yang mana artinya ketika variabel Etos Kerja Islam mengalami kenaikan satu-satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,485.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,034 yang mana artinya jika variabel Kecerdasan Spiritual mengalami kenaikan satu-

satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,034.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikannya 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} didapat dari $t_{tabel} = (\alpha / 2; n - k - 1)$ maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,056. Hasil uji t pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Model	Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficiebts	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-,281	3,272		-,086	,932
Kompetensi	,493	,172	,429	2,875	,008
Syariah					
1 Etos Kerja Islam	,485	,191	,492	2,537	,018
Kecerdasan					
Spiritual	,034	,206	,034	,167	,869

Sumber :data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1). Variabel Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel t_{hitung} variabel Kompetensi Syariah sebesar $2,875 > 2,056$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H_1 diterima yang mana artinya Kompetensi Syariah secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kompetensi syariah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hasil sig lebih kecil dari probabilitas signifikan 0.05. Dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden bahwasanya motivasi serta semangat sangatlah penting guna untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih dengan baik. Serta kemampuan dalam menyelesaikan ataupun menyesuaikan diri, juga memberikan pengaruh dalam bekerja. Adapun latar belakang pendidikan yang juga menjadi hal yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan memastikan tenaga yang ditempatkan mempunyai kompetensi yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Karimatun nisa yang mengatakan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

2). Variabel Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel t_{hitung} variabel Etos Kerja Islam sebesar $2,537 > 2,056$ dan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yang mana artinya Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan bank syariah mandiri prabumulih telah menerapkan etos kerja islam dengan baik dengan adanya etos kerja islam yang tinggi pada setiap individu karyawan maka akan mendorong karyawan melakukan kerja yang terbaik. Hal ini selaras dengan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri prabumulih, mayoritas karyawan sudah memiliki etos kerja baik sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden. Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih mempunyai sikap bekerja dengan giat, juga sikap yang baik dan bermanfaat satu dengan yang lain. Hal itu menjadi pengaruh dalam keberhasilan jalannya pekerjaan di lingkungan perusahaan dengan baik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mayya puji febriana yang mengatakan bahwa Etos Kerja Islam (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3). Variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel t_{hitung} variabel Kecerdasan Spiritual sebesar $0,167 < 2,056$ dan nilai signifikan sebesar $0,869 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak yang mana artinya Kecerdasan Spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tinggi rendahnya kecerdasan spiritual tidak akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih masih banyak yang memikirkan duniawi mengejar kesenang diri dan mementingkan diri sendiri Bila mana aktualisasi diri tidak tercapai dan tidak dimediasi oleh nilai-nilai religius.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nihayatus zulfa yang mengatakan bahwa Kecerdasan Spiritual (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alifah diana (2017) yang menjelaskan bahwa variabel kecerdassan spiritual (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk melihat atau mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel

terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dan nilai signifikan $<0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Nilai F_{tabel} dapat dilihat dari $F_{tabel} = (k; n - k)$, $F_{tabel} = (3; 30 - 3)$, maka dapat diketahui bahwa F_{tabel} adalah sebesar 2,96. Hasil uji F pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233,125	3	77,708	38,798	,000 ^b
Residual	52,075	26	2,003		
Total	285,200	29			

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $38,798 > 2,96$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima yang mana artinya Kompetensi Syariah, Etos Kerja Islam dan Kecerdasan Spiritual secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan atau kesanggupan variabel independen mempengaruhi variabel dependen semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik

kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinansi pada penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS 20. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,796	1,415

Sumber : data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,796 yang menunjukkan bahwa presentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 79,6% sedangkan 20,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 2,875 dan t_{tabel} 2,056 dengan nilai sig. $0,008 < 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,875 > 2,056$) maka hipotesis diterima. Artinya kompetensi syariah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hasil sig lebih kecil dari probabilitas signifikan 0.05.

Dari hasil kuesioner yang di isi oleh responden bahwasanya motivasi serta semangat sangatlah penting guna untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih dengan baik. Serta kemampuan dalam menyelesaikan ataupun menyesuaikan diri, juga memberikan pengaruh dalam bekerja. Adapun latar belakang pendidikan yang juga menjadi hal yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan memastikan tenaga yang ditempatkan mempunyai kompetensi yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Karimatun nisa yang mengatakan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih, berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 2,537 dan t_{tabel} 2,056 dengan nilai sig. $0,018 < 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,537 > 2,056$) maka hipotesis diterima. Karyawan bank syariah mandiri prabumulih telah menerapkan etos kerja islam dengan baik dengan adanya etos kerja islam yang tinggi pada setiap individu karyawan maka akan mendorong karyawan melakukan kerja yang terbaik. Hal ini selaras dengan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri prabumulih, mayoritas karyawan sudah memiliki etos kerja baik sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden. Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih mempunyai sikap bekerja dengan giat, juga sikap yang baik dan bermanfaat satu dengan yang lain. Hal itu menjadi pengaruh dalam keberhasilan jalannya pekerjaan di lingkungan perusahaan dengan baik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mayya puji febriana yang mengatakan bahwa Etos Kerja Islam (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih, berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 0,167 dan t_{tabel} 2,056 dengan nilai sig. 0,869 > 0,05 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,167 < 2,056) maka hipotesis tidak diterima. Yang artinya variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tinggi rendahnya kecerdasan spiritual tidak akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih masih banyak yang mengejar kesenang diri dan mementingkan diri sendiri, Bila mana aktualisasi atau keinginan untuk menggunakan semua kemampuan diri tidak tercapai dan tidak dimediasi atau tidak menggunakan upaya penyelesaian masalah dengan melibatkan nilai-nilai religius.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alifah diana (2017) yang menjelaskan bahwa variabel kecerdassan spiritual (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun tidak sejalan dengan penelitian Nihayatus zulfa yang mengatakan bahwa Kecerdasan Spiritual (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).