

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.⁷⁹

Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

⁷⁹<https://www.bnisyariah.co.id/idid/perusahaan/hubunganinvestor/laporanpresentasi/laporanantahunan> (diakses pada 10 februari 2020, pukul 14.30 WIB).

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.⁸⁰

Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.⁸¹

2. Visi dan Misi PT. BNI Syariah

Adapun visi dan misi PT. BNI Syariah adalah sebagai berikut :⁸²

Visi

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

⁸⁰ *Ibid.*,

⁸¹ *Ibid.*,

⁸² *Ibid.*,

Misi

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Struktur Organisasi PT. BNI Syariah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BNI Syariah



Sumber: PT. BNI Syariah, 2020

B. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis karakter responden yaitu menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuannya yaitu diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan data dari 68 responden karyawan pada BNI Syariah KC Palembang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan usia, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.5.

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakter responden berdasarkan usia akan dilihat dari usia para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel 4.1.

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	28 Orang	41,2 %
30-39 Tahun	33 Orang	48,5%

40-49 Tahun	5 Orang	7,4%
>50 Tahun	2 Orang	2,9%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 memberikan informasi bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 28 orang (41,2%), 30-39 tahun sebanyak 33 orang (48,5%), 40-49 tahun sebanyak 5 orang (7,4%) dan >50 tahun sebanyak (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 33 orang (48,5%).

2. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data responden berdasarkan lama bekerja di BNI Syariah KC Palembang sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 Tahun	56 Orang	82,4%
6-10 Tahun	10 Orang	14,7%
>10 Tahun	2 Orang	2,9%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang karyawan lama bekerja di BNI Syariah KC Palembang yang diambil sebagai

responden menunjukkan bahwa mayoritas responden tersebut lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 56 orang (82,4%).

3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah KC Palembang sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	23 Orang	33,8%
Perempuan	45 Orang	66,2%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah KC Palembang yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 45 orang atau 66,2%.

4. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut data mengenai status perkawinan responden karyawan BNI SyariahKCPalembang:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Menikah	23 Orang	33,8%
Belum Menikah	45 Orang	66,2%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas status perkawinan responden adalah status menikah sebanyak 45 orang atau 66,2%.

5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	7 Orang	10,3%
Diploma	14 Orang	19,1%
Sarjana (S1)	41 orang	60,3%
Magister (S2)	7 Orang	10,3%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui tentang pendidikan terakhir responden karyawan BNI Syariah KC Palembang yang

menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah sarjan (S1) sebanyak 41 Orang (60,3%).

C. Hasil Analisis

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas penulis menggunakan SPSS 23. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada $df = n - 2$. Adapun pada penelitian ini nilai $df = 68 - 2 = 66$ atau $df = 66$ dengan $\alpha 0,05$. Didapat r tabel senilai 0,2387. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

a. Variabel *Quality of Work Life* (X_1)

Berikut pengujian validitas pada variabel *Quality of Work life* (QWL). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Quality of Work Life* (X_1)

No	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Validitas
1	X1.1	0,319	0,2387	Valid
2	X1.2	0,415	0,2387	Valid
3	X1.3	0,354	0,2387	Valid
4	X1.4	0,493	0,2387	Valid
5	X1.5	0,528	0,2387	Valid
6	X1.6	0,471	0,2387	Valid

7	X1.7	0,519	0,2387	Valid
8	X1.8	0,326	0,2387	Valid
9	X1.9	0,291	0,2387	Valid
10	X1.10	0,348	0,2387	Valid
11	X1.11	0,322	0,2387	Valid
12	X1.12	0,378	0,2387	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil pengolahan data variabel *Quality of Work life* (X_1) menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2387 artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2)

Berikut pengujian validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (X_2)

No	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Validitas
1	X2.1	0,479	0,2387	Valid
2	X2.2	0,373	0,2387	Valid
3	X2.3	0,295	0,2387	Valid
4	X2.4	0,457	0,2387	Valid
5	X2.5	0,459	0,2387	Valid
6	X2.6	0,457	0,2387	Valid
7	X2.7	0,509	0,2387	Valid
8	X2.8	0,441	0,2387	Valid
9	X2.9	0,533	0,2387	Valid
10	X2.10	0,314	0,2387	Valid
11	X2.11	0,438	0,2387	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil pengolahan data variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2387 artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel Komitmen Organisasional (X_3)

Berikut pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasional (X_3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_3)

No	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Validitas
1	X3.1	0,263	0,2387	Valid
2	X3.2	0,427	0,2387	Valid
3	X3.3	0,386	0,2387	Valid
4	X3.4	0,470	0,2387	Valid
5	X3.5	0,386	0,2387	Valid
6	X3.6	0,344	0,2387	Valid
7	X3.7	0,318	0,2387	Valid
8	X3.8	0,397	0,2387	Valid
9	X3.9	0,454	0,2387	Valid
10	X3.10	0,284	0,2387	Valid
11	X3.11	0,414	0,2387	Valid
12	X3.12	0,415	0,2387	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil pengolahan data variabel Komitmen Organisasional (X_3), menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2387 artinya seluruh pertanyaan

tersebut bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Validitas
1	Y1	0,509	0,2387	Valid
2	Y2	0,621	0,2387	Valid
3	Y3	0,371	0,2387	Valid
4	Y4	0,629	0,2387	Valid
5	Y5	0,542	0,2387	Valid
6	Y6	0,525	0,2387	Valid
7	Y7	0,268	0,2387	Valid
8	Y8	0,578	0,2387	Valid
9	Y9	0,543	0,2387	Valid
10	Y10	0,531	0,2387	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2387 artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran menunjukkan konsistensi dan stabilitas kuesioner sebagai alat ukur. Program SPSS 23 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu

kuesioner dinyatakan kurang baik apabila *cronbach alpha* < 0,5 , dapat diterima apabila *cronbach alpha* > 0,6 dan kuesioner dinyatakan baik/handal. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	<i>Quality of Work Life</i> (X ₁)	0,761	0,60	Reliabel
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₂)	0,780	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (X ₃)	0,747	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dilakukan dengan menggunakan harga Z dari *Kolmogorov Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp.Sig. > 0,05*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal dan begitupun sebaliknya. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	68
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,589
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,878

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11. diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar $0,878 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance*

Inflation Factor (VIF), jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
QUALITY OF WORK LIFE (X1)	.344	2.910
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X2)	.356	2.805
KOMITMEN ORGANISASIONAL (X3)	.827	1.209

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2020

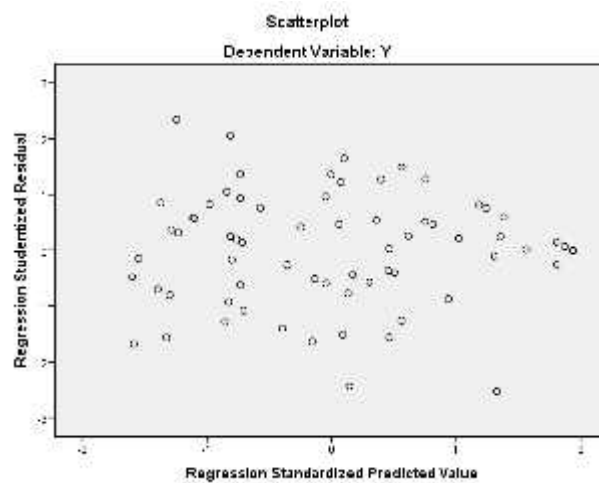
Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,344), X2 (0,356), dan X3 (0,827) $\geq 0,1$ dan nilai VIF X1 (2,910), X2 (2,805), dan X3 (1,209) ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari resisual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot jika tidak terbentuk pola atau acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini diperkuat juga dengan menggunakan metode

Glejser. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai $sig. \geq 0,05$.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 4.13
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.998	.050
X1	-1.102	.275
X2	-.492	.625
X3	.907	.368

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dan diperkuat pada *output* Tabel

4.13. di atas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,275), X2 (0,625), dan X3 (0,368) $>$ 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi (*Linearity*) $<$ 0,05. Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika variabel X dan Y tidak linear.

Tabel 4.14

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> (X ₁)	0,000	Linear
<i>Organizational Ctitizenship Behavior</i> (X ₂)	0,000	Linear
Komitmen Organisasional (X ₃)	0,000	Linear

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat kita lihat bahwa variabel *Quality of Work Life* (X₁), *Organizational Ctitizenship Behavior* (X₂) dan Komitmen Organisasional (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai sig. linearity sebesar 0,000 $<$ 0,05 yang artinya *Quality of Work Life*

(X₁), *Organizational Citizenship Behavior* (X₂) dan Komitmen Organisasional (X₃) mempunyai hubungan linear terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat melanjutkan uji regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear Berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.098	5.399		.018	.986
X1	.337	.141	.345	2.392	.020
X2	.335	.144	.328	2.320	.024
X3	.188	.092	.189	2.036	.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = 0,098

b1 = 0,337

b2 = 0,335

b3 = 0,188

X1 = *Quality of Work Life* (QWL)

X2 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X3 = Komitmen Organisasional

e = Tingkat error, tingkat kesalahan

dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut

$$Y = 0,098 + 0,337 X_1 + 0,335 X_2 + 0,188 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil bilangan konstanta di atas mempunyai nilai sebesar 0,098 (positif) menyatakan bahwa, jika *Quality of Work Life* (X₁) *Organizational Citizenship Behavior* (X₂) dan Komitmen Organisasional (X₃) nilainya sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang adalah sebesar 0,098.

Koefisien regresi X₁ sebesar + 0,337 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Quality of Work Life* (X₁) akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang adalah sebesar 0,337 dengan menjaga nilai *Organizational Citizenship Behavior* (X₂) dan Komitmen Organisasional (X₃) tetap/konstan. Jika ada penurunan

terhadap *Quality of Work Life* (X_1) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar + 0,335 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang adalah sebesar 0,335 dengan menjaga nilai *Quality of Work Life* (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_3) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_3 sebesar + 0,188 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Komitmen Organisasional (X_3) akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang adalah sebesar 0,188 dengan menjaga nilai *Quality of Work Life* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Komitmen Organisasional (X_3) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan Komitmen Organisasional (X_3) secara individu/ parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.098	5.399		.018	.986
X1	.337	.141	.345	2.392	.020
X2	.335	.144	.328	2.320	.024
X3	.188	.092	.189	2.036	.046

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2020

Uji T dikatakan berpengaruh apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} . Sebaliknya apabila T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai $Sig < 0,05$. Maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(68-4) = 64$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,66901, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel X secara individu/ parsial berpengaruh terhadap variabel Y sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS

23 seperti pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk

variabel *Quality of Work Life* (X_1) sebesar = 2,392 hal ini artinya $T_{hitung} 2,392 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Sehingga H1 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 seperti pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebesar = 2,320, hal ini berarti $T_{hitung} 2,320 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Sehingga H2 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 seperti pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasional (X_3) sebesar = 2,036, hal ini berarti $T_{hitung} 2,036 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga H3 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan Komitmen

Organisasiona (X_3) secara bersama/ simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	514.631	3	171.544	25.361	.000 ^b
Residual	432.899	64	6.764		
Total	947.529	67			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data yang diolah, 2020

Uji F dikatakan berpengaruh apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai $Sig < 0,05$. Maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yang berarti H_4 diterima.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh F hitung sebesar 25,361. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(68-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (68-4 = 64)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,75. Maka dari itu, dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 25,361 > F_{tabel} 2,75$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan Komitmen Organisasional

(X₃) secara bersama/ simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk menentukan seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Adapun tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.522	2.601

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,522 atau 52,2% . hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti atau di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengujian data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial variabel *Quality of Work Life* (QWL) memiliki nilai sebesar = 2,392 hal ini artinya $T_{hitung} 2,392 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Sehingga H1 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang. Hal ini berarti semakin tinggi QWL yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Alfany, Astuti dll. Yang mana dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengujian data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial variabel *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) memiliki nilai sebesar = 2,320, hal ini berarti $T_{hitung} 2,320 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Sehingga H2 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang. Hal ini berarti semakin tinggi OCB maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fitriastuti, Ticoalu, Suzanna, dll. Yang mana dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengujian data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai sebesar sebesar = 2,036, hal ini berarti $T_{hitung} 2,036 > T_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga H3 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Setyorini dan Riyadi. Yang mana dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Palembang

Berdasarkan uji simultan variabel *Quality of Work Life* (QWL), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional bersama-sama memiliki nilai sebesar $F_{hitung} 25,361 > F_{tabel} 2,75$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan Komitmen Organisasional (X_3) secara bersama/ simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah KC Palembang. Sehingga jika terjadi peningkatan *Quality of Work Life* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan Komitmen Organisasional (X_3) secara bersama-sama akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Palembang.

