

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Letak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kudus

Secara geografis Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus terletak dilingkungan perkotaan, tepatnya Ruko Ahmad Yani No. 9 Jl. Ahmad Yani Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah. Letak yang sangat strategis dan mudah dijangkau. Untuk melayani nasabah dan konsumennya Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus teleponnya 14040 dan website resmi PT. Bank Syariah Indonesia adalah www.bankbsi.co.id

b. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industry keuangan syariah. meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuta merupakan faktor penting dalam mengembangkan ekosistem industry halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun waktu tiga decade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercemin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersinergi ditingkat global.

Penggabungan ketiga bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat yang diharapkan menjadi energi baru pengembangan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern universal dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatul Lil'alamin).¹

c. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

a. Visi dan Misi Bank Syaiah Indonesia

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia (melayani >20 juta nasabah dan mmenjadi top 5 bank berdasarkan asset 50 T ditahun 2025)
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham (Top 5 bsnk ysng psling profitabledi 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

¹ [https://www.bankbsi.co.id/category/info-perusahaan/sejarah-perusahaan/\(3Januari 2022\).](https://www.bankbsi.co.id/category/info-perusahaan/sejarah-perusahaan/(3Januari 2022).)

berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.²

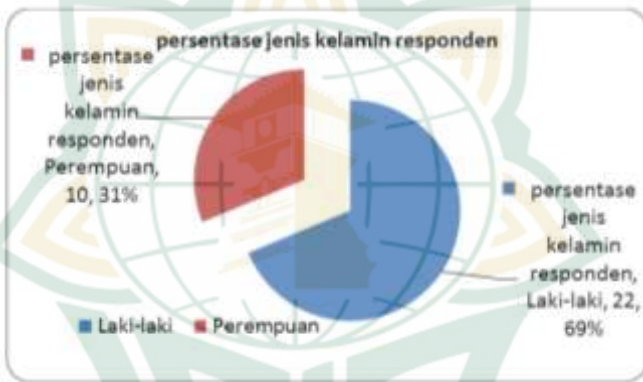
2. Deskripsi Hasil Data Penelitian

a. Deskripsi Identitas Responden

- 1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel dengan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



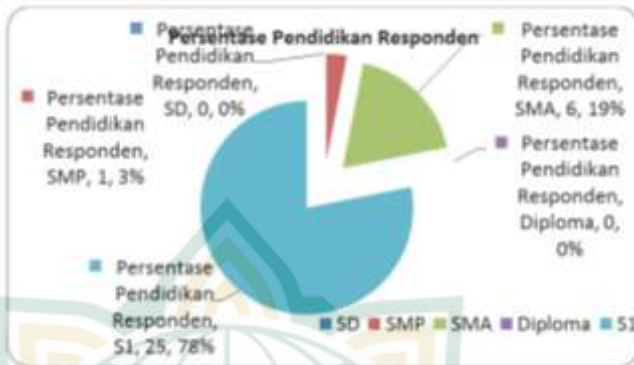
Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BSI Cabang Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 22 orang atau 69%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang atau 31%.

- 2) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan
 Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

² <https://www.bankbsi.co.id/category/info-perusahaan/visi-dan-misi/>(3Januari 2022).

Gambar 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang lulus SD sebanyak 0 orang atau 0%, yang lulus SMP sebanyak 1 orang atau 3% , yang lulus SMA sebanyak 6 orang atau 19%, yang lulusan diploma sebanyak 0 orang atau 0% dan yang lulusan S1 sebanyak 25 orang atau 78% responden.

b. Deskripsi Angket

1) Variabel *Spiritual Quotient*

Tanggapan responden terhadap variabel spiritual quotient adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Frekuensi Variabel *Spiritual Quotient*

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------|-----------|------|----------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| P1 | 0 | 0% | 3 | 9,4% | 7 | 21,9% | 14 | 43,8% | 8 | 9,4% |
| P2 | 1 | 3,1% | 5 | 15,6% | 6 | 18,8% | 16 | 50,0% | 4 | 12,5% |
| P3 | 0 | 0% | 8 | 25,0% | 7 | 21,9% | 13 | 40,6% | 4 | 12,5% |
| P4 | 0 | 0% | 3 | 9,4% | 9 | 28,1% | 18 | 56,3% | 2 | 6,3% |
| P5 | 0 | 0% | 1 | 2,1% | 10 | 31,3% | 18 | 56,3% | 3 | 9,4% |
| P6 | 0 | 0% | 4 | 12,5% | 9 | 28,1% | 17 | 53,1% | 2 | 6,3% |
| P7 | 1 | 3,1% | 1 | 3,1% | 12 | 37,5% | 16 | 50,0% | 2 | 6,3% |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|----|---|------|----|-------|----|-------|---|-------|
| P8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 31,3% | 17 | 53,1% | 5 | 15,6% |
| P9 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 9 | 28,1% | 20 | 62,5% | 2 | 6,3% |
| P10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 11 | 34,4% | 19 | 59,4% | 2 | 6,3% |
| P11 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,6% | 20 | 62,5% | 7 | 21,9% |
| P12 | 0 | 0% | 1 | 3,9% | 9 | 28,1% | 20 | 62,5% | 2 | 6,3% |

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

- 1) Pada item *spiritual quotion* pertama, menyatakan 9,4% responden menyatakan tidak setuju, 21,9% menyatakan netral, 43,8% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item *spiritual quotient* kedua, menyatakan 3,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,6% menyatakan tidak setuju, 18,8% menyatakan netral, 50,0% menyatakan setuju dan 12,5% menyatakan sangat setuju
- 3) Pada item *spiritual quotient* ketiga, menyatakan 25,0% responden menyatakan tidak setuju, 21,9% menyatakan netral, 40,6% menyatakan setuju dan 12,5% menyatakan sangat setuju
- 4) Pada item *spiritual quotient* keempat, menyatakan 9,4% responden menyatakan tidak setuju, 28,1% menyatakan netral, 56,3% menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju
- 5) Pada item *spiritual quotient* kelima, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 31,3% menyatakan netral, 56,3% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju
- 6) Pada item *spiritual quotient* keenam, menyatakan 12,5% responden menyatakan tidak setuju, 28,1% menyatakan netral, 53,1% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju
- 7) Pada item *spiritual quotient* ketujuh, menyatakan 3,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,1% menyatakan tidak setuju, 37,5% menyatakan netral, 50,0% menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju

- 8) Pada item *spiritual quotient* kedelapan, 31,3% responden menyatakan netral, 53,1% menyatakan setuju dan 15,6% menyatakan sangat setuju
- 9) Pada item *spiritual quotient* kesembilan, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 28,1% menyatakan netral, 62,5% menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju
- 10) Pada item *spiritual quotient* kesepuluh, menyatakan 34,4% responden menyatakan netral, 59,4% menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju
- 11) Pada item *spiritual quotient* kesebelas, menyatakan 15,6% responden menyatakan netral, 62,5% menyatakan setuju dan 21,9% menyatakan sangat setuju
- 12) Pada item *spiritual quotient* keduabelas, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 28,1% menyatakan netral, 62,5% menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju.

2) Variabel Kepribadian Karyawan

Tanggapan responden terhadap variabel kepribadian karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------|-----------|----|----------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| P1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,6% | 19 | 59,4% | 8 | 25,0% |
| P2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 18,8% | 18 | 56,3% | 8 | 25,0% |
| P3 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 8 | 25,0% | 20 | 62,5% | 3 | 9,4% |
| P4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 25,0% | 21 | 65,6% | 3 | 9,4% |
| P5 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 10 | 31,3% | 20 | 62,5% | 1 | 3,1% |
| P6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 31,3% | 19 | 59,4% | 3 | 9,4% |
| P7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 12,5% | 21 | 65,6% | 7 | 21,9% |
| P8 | 0 | 0% | 4 | 12,5% | 12 | 37,5% | 14 | 43,8% | 2 | 6,3% |
| P9 | 0 | 0% | 5 | 15,6% | 8 | 25,0% | 16 | 50,0% | 3 | 9,4% |

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------|-----------|----|----------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| P10 | 0 | 0% | 10 | 31,3% | 7 | 21,9% | 11 | 34,4% | 4 | 12,5% |
| P11 | 0 | 0% | 3 | 9,4% | 9 | 28,1% | 19 | 59,4% | 1 | 3,1% |

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

- 1) Pada item kepribadian karyawan pertama, menyatakan 15,6% responden menyatakan netral, 59,4% menyatakan setuju dan 25,0% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kepribadian karyawan kedua, menyatakan 18,8% responden menyatakan netral, 56,3% menyatakan setuju dan 25,0% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item kepribadian karyawan ketiga, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 25,0% menyatakan netral, 62,5% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item kepribadian karyawan keempat menyatakan, 25,0% responden menyatakan netral, 65,6% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kepribadian karyawan kelima, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 31,3% menyatakan netral, 62,5% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item kepribadian karyawan keenam, menyatakan, 31,3% responden menyatakan netral, 59,4% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item kepribadian karyawan ketujuh, menyatakan 12,5% responden menyatakan netral, 65,6% menyatakan setuju dan 21,9% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item kepribadian karyawan kedelapan, menyatakan 12,5% responden menyatakan tidak setuju, 37,5% menyatakan netral, 43,8%

menyatakan setuju dan 6,3% menyatakan sangat setuju.

9) Pada item kepribadian karyawan kesembilan, menyatakan 15,6% responden menyatakan tidak setuju, 25,0% menyatakan netral, 50,0% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.

10) Pada item kepribadian karyawan kesepuluh, menyatakan 31,3% responden menyatakan tidak setuju, 21,9% menyatakan netral, 34,4% menyatakan setuju dan 12,5% menyatakan sangat setuju.

11) Pada item kepribadian karyawan kesebelas, menyatakan 9,4% responden menyatakan tidak setuju, 28,1% menyatakan netral, 59,4% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju.

3) Variabel *Self Efficacy*

Tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Frekuensi Variabel *Self Efficacy*

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------|-----------|------|----------|------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| P1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 12,5% | 12 | 37,5% | 16 | 50,0% |
| P2 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 15 | 46,9% | 13 | 40,6% |
| P3 | 0 | 0% | 2 | 6,3% | 3 | 9,4% | 15 | 46,9% | 12 | 37,5% |
| P4 | 0 | 0% | 2 | 6,3% | 5 | 15,6% | 15 | 46,9% | 10 | 31,3% |
| P5 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 5 | 15,6% | 15 | 46,9% | 11 | 34,4% |
| P6 | 2 | 6,3% | 0 | 0% | 7 | 21,9% | 14 | 43,8% | 9 | 28,1% |
| P7 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 10 | 31,3% | 18 | 56,3% |
| P8 | 1 | 3,1% | 1 | 3,1% | 6 | 18,8% | 14 | 43,8% | 10 | 31,3% |
| P9 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 17 | 53,1% | 11 | 34,4% |
| P10 | 1 | 3,1% | 0 | 0% | 4 | 12,5% | 14 | 43,8% | 13 | 40,6% |
| P11 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 12 | 37,5% | 16 | 50,0% |
| P12 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 14 | 43,8% | 14 | 43,8% |

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------------|-----------|----|----------|------|---------|------|---------|-------|----------|-------|
| P13 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 3 | 9,4% | 12 | 37,5% | 16 | 50,0% |

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

- 1) Pada item *self efficacy* pertama, menyatakan 12,5% responden menyatakan netral, 37,5% menyatakan setuju dan 50,0% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item *self efficacy* kedua, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 9,4% menyatakan netral, 46,9% menyatakan setuju dan 46,9% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item *self efficacy* ketiga, menyatakan 6,3% responden menyatakan tidak setuju ,9,4% menyatakan netral dan 46,9% setuju dan 37,5% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item *self efficacy* keempat, menyatakan 6,3% responden menyatakan tidak setuju, 15,6% menyatakan netral dan 46,9% setuju dan 31,3% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item *self efficacy* kelima, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju ,15,6% menyatakan netral dan 46,9% setuju dan 34,4% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item *self efficacy* keenam, menyatakan 6,3% responden menyatakan sangat tidak setuju ,21,9% menyatakan netral dan 43,8% setuju dan 28,1% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item *self efficacy* ketujuh, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju ,9,4% menyatakan netral dan 31,3% setuju dan 56,3% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item *self efficacy* kedelapan, menyatakan 3,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,1% menyatakan tidak setuju, 18,8% menyatakan netral dan 43,8% setuju dan 31,3% menyatakan sangat setuju.

- 9) Pada item *self efficacy* kesembilan, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 9,4% menyatakan netral dan 53,1% setuju dan 34,4% menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item *self efficacy* kesepuluh, menyatakan 3,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12,5% menyatakan netral dan 43,8% setuju dan 40,6% menyatakan sangat setuju.
- 11) Pada item *self efficacy* kesebelas, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 9,4% menyatakan netral dan 37,5% setuju dan 50,0% menyatakan sangat setuju.
- 12) Pada item *self efficacy* duabelas, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 9,4% menyatakan netral dan 43,8% setuju dan 43,8% menyatakan sangat setuju.
- 13) Pada item *self efficacy* ketigabelas, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju, 9,4% menyatakan netral dan 37,5% setuju dan 50,0% menyatakan sangat setuju.

4) Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

| Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|------|-----------|----|----------|------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| P1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 31,3% | 21 | 65,6% | 1 | 3,1% |
| P2 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 15 | 46,9% | 16 | 50,0% | 0 | 0% |
| P3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 14 | 43,8% | 18 | 56,3% | 0 | 0% |
| P4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 21,9% | 21 | 65,6% | 4 | 12,5% |
| P5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 25,0% | 21 | 65,6% | 3 | 9,4% |
| P6 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 14 | 43,8% | 16 | 50,0% | 1 | 3,1% |
| P7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 40,6% | 18 | 56,3% | 1 | 3,1% |
| P8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 21,9% | 21 | 65,6% | 4 | 12,5% |
| P9 | 0 | 0% | 1 | 3,1% | 14 | 43,8% | 16 | 50,0% | 1 | 3,1% |

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2021*

- 1) Pada item motivasi kerja pertama, 31,3% menyatakan netral dan 65,6% setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju
- 2) Pada item motivasi kerja kedua, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju ,46,9% menyatakan netral dan 50,0% setuju dan 0% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item motivasi kerja ketiga, menyatakan 43,8% menyatakan netral dan 56,3% setuju dan 0% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item motivasi kerja keempat, menyatakan 21,9% menyatakan netral dan 65,6% setuju dan 12,5% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item motivasi kerja kelima, menyatakan 25,0% menyatakan netral dan 65,6% setuju dan 9,4% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item motivasi kerja keenam, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju ,43,8% menyatakan netral dan 50,0% setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item motivasi kerja ketujuh, menyatakan 40,6% responden menyatakan netral dan 56,3% setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item motivasi kerja kedelapan, 21,9% responden menyatakan netral dan 65,6% setuju dan 12,5% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item motivasi kerja kesembilan, menyatakan 3,1% responden menyatakan tidak setuju ,43,8% menyatakan netral dan 50,0% setuju dan 3,1% menyatakan sangat setuju.

3. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dihitung dengan menggunakan sampel keseluruhan responden berjumlah 32 responden. Duwi Priyatno menyatakan pengukuran bisa dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel.³ Pada penelitian ini penentuan r tabel didapat dengan rumus $df = (n-2)$ yakni $32-2= 30$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361.

Adapun hasil pengujian validitas pada setiap variabel dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Spiritual Quotient (X1)

| No. Butir Instrumen | Variabel | Person Correlation | R Tabel | Ket |
|---------------------|--------------------|--------------------|---------|-------|
| 1. | Spiritual Quotient | 0,561 | 0,361 | Valid |
| 2. | | 0,583 | 0,361 | Valid |
| 3. | | 0,622 | 0,361 | Valid |
| 4. | | 0,589 | 0,361 | Valid |
| 5. | | 0,478 | 0,361 | Valid |
| 6. | | 0,425 | 0,361 | Valid |
| 7. | | 0,433 | 0,361 | Valid |
| 8. | | 0,604 | 0,361 | Valid |
| 9. | | 0,713 | 0,361 | Valid |
| 10. | | 0,670 | 0,361 | Valid |
| 11. | | 0,493 | 0,361 | Valid |
| 12. | | 0,604 | 0,361 | Valid |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Hasil uji validitas item kuesioner pada variabel *spiritual quotient* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,361) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Adapun hasil

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

uji validitas variabel kepribadian karyawan tersaji dalam tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian Karyawan (X2)

| No. Butir Instrumen | Variabel | <i>Person Correlation</i> | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------------------|---------------------------|---------|------------|
| 1. | Kepribadian Karyawan | 0,502 | 0,361 | Valid |
| 2. | | 0,767 | 0,361 | Valid |
| 3. | | 0,596 | 0,361 | Valid |
| 4. | | 0,560 | 0,361 | Valid |
| 5. | | 0,743 | 0,361 | Valid |
| 6. | | 0,678 | 0,361 | Valid |
| 7. | | 0,547 | 0,361 | Valid |
| 8. | | 0,676 | 0,361 | Valid |
| 9. | | 0,729 | 0,361 | Valid |
| 10. | | 0,704 | 0,361 | Valid |
| 11. | | 0,592 | 0,361 | Valid |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Hasil uji validitas item kuesioner pada variabel kepribadian karyawan tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,361) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas variabel *self efficacy* tersaji dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X3)

| No. Butir Instrumen | Variabel | <i>Person Correlation</i> | R Tabel | Ket |
|---------------------|----------------------|---------------------------|---------|-------|
| 1. | <i>Self Efficacy</i> | 0,825 | 0,361 | Valid |
| 2. | | 0,795 | 0,361 | Valid |
| 3. | | 0,668 | 0,361 | Valid |
| 4. | | 0,637 | 0,361 | Valid |
| 5. | | 0,683 | 0,361 | Valid |
| 6. | | 0,380 | 0,361 | Valid |
| 7. | | 0,783 | 0,361 | Valid |
| 8. | | 0,698 | 0,361 | Valid |
| 9. | | 0,751 | 0,361 | Valid |
| 10. | | 0,575 | 0,361 | Valid |

| No. Butir Instrumen | Variabel | Person Correlation | R Tabel | Ket |
|---------------------|----------|--------------------|---------|-------|
| 11 | | 0,788 | 0,361 | Valid |
| 12 | | 0,765 | 0,361 | Valid |
| 13 | | 0,788 | 0,361 | Valid |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Hasil uji validitas item kuesioner pada variabel *self efficacy* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,361) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi kerja tersaji dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| No. Item | Variabel | Person Correlation | R Tabel | Ket |
|----------|----------------|--------------------|---------|-------|
| 1. | Motivasi Kerja | 0,619 | 0,361 | Valid |
| 2. | | 0,718 | 0,361 | Valid |
| 3. | | 0,769 | 0,361 | Valid |
| 4. | | 0,644 | 0,361 | Valid |
| 5. | | 0,678 | 0,361 | Valid |
| 6. | | 0,818 | 0,361 | Valid |
| 7. | | 0,883 | 0,361 | Valid |
| 8. | | 0,644 | 0,361 | Valid |
| 9. | | 0,818 | 0,361 | Valid |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Hasil uji validitas item kuesioner pada variabel motivasi kerja konsumen tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,361) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronboach Alpha (a)*. Adapun kriteria bahwa instrumen tersebut dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,70 dan sebaliknya, apabila *Cronbach Alpha* diketemukan angka koefisian

lebih kecil ($< 0,70$) maka dikatakan tidak reliabel.⁴ Adapun hasil reliabilitas pada variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Variabel | Jumlah | <i>Cronbach's Alpha</i> | R tabel | Ket |
|----|---------------------------|---------|-------------------------|---------|----------|
| 1. | <i>Spiritual Quotient</i> | 12 item | 0,793 | 0,70 | Reliabel |
| 2. | Kepribadian Karyawan | 11 item | 0,855 | 0,70 | Reliabel |
| 3. | <i>Self Efficacy</i> | 13 item | 0,907 | 0,70 | Reliabel |
| 4 | Motivasi Kerja | 9 item | 0,892 | 0,70 | Reliabel |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *spiritual quotient* sebesar 0,793 , variabel kepribadian karyawan sebesar 0,855 , variabel *self efficacy* sebesar 0,907 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,892. Artinya bahwa semua variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari (0,70). Hal ini berarti dinyatakan semua variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linier. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 48.

10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.⁵ Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Spiritual Question | .397 | 2.522 |
| | Kepribadian Karyawan | .372 | 2.688 |
| | Self Efficacy | .893 | 1.120 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* Variabel *Spiritual Quotient* diperoleh sebesar 0,397, variabel kepribadian karyawan sebesar 0,372 dan variabel *self efficacy* sebesar 0,893. Nilai VIF pada variabel *spirual quotient* diperoleh 2,522, variabel kepribadian karyawan diperoleh 2,688 dan variabel *self efficacy* diperoleh 1,120. Masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

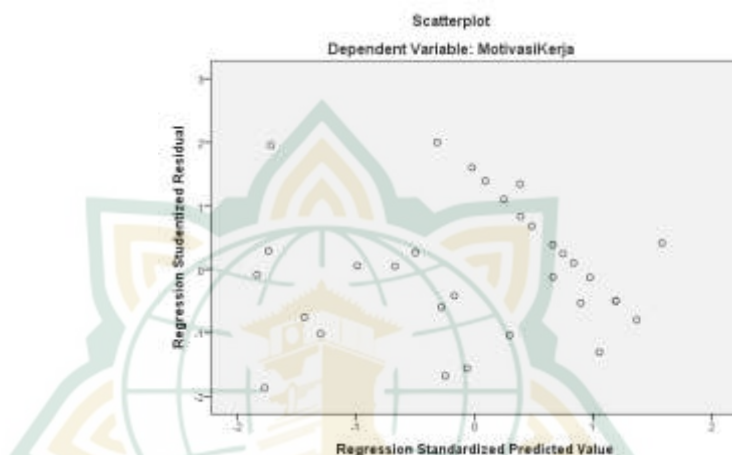
2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

⁵ Duwi Prayitno, *Spss 22 (Pengolahan Data Terpraktis)*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2014), 104.

yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



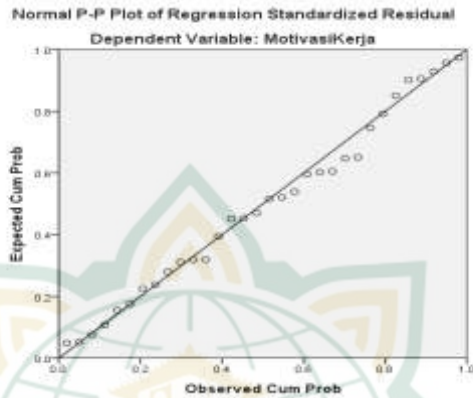
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Yserta tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

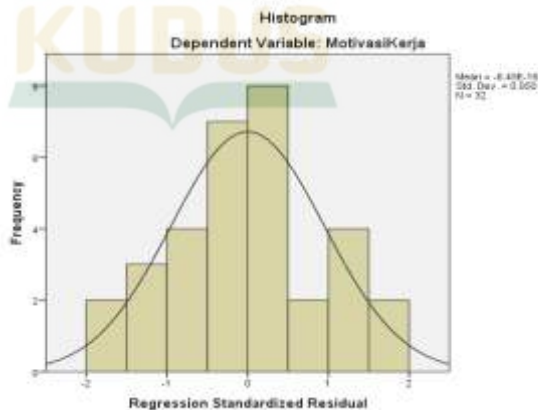
Gambar 4.4
Hasi Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.4 *normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.5
Hasi Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Selain itu juga dapat dilihat grafik histogram pada gambar 4.5 residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasi Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.92383301 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.069 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .519 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .951 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai SIG sebesar 0,951 yang menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

d. Hasil Uji Statistik

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh *spiritual quotient*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Standardized Coefficients |
|-------|--------------------|---------------------------|
| | | Beta |
| 1 | (Constant) | |
| | Spiritual Question | .415 |

| Model | Standardized Coefficients |
|----------------------|---------------------------|
| | Beta |
| Kepribadian Karyawan | .366 |
| Self Efficacy | .285 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

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

Keterangan:

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- X₁ = *Spiritual Quotient*
- X₂ = Kepribadian Karyawan
- X₃ = *Self Efficacy*
- e = eror

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 0,572 + 0,305X_1 + 0,272X_2 + 0,145 X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,572 menyatakan bahwa apabila *spiritual quotient*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* dianggap konstan atau bernilai 0, maka motivasi kerja akan bernilai 0,305.
- 2) Nilai b₁ yang merupakan koefisien dari variabel X₁ sebesar 0,305 dapat diartikan bahwa apabila nilai *spiritual quotient* mengalami peningkatan sebesar 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,305, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai positif dengan asumsi variabel lain bernilai konstan menunjukkan terjadinya hubungan positif antara *spiritual quotient* dan motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *spiritual quotient* maka semakin tinggi pula nilai motivasi kerja.
- 3) Nilai b₂ yang merupakan koefisien dari variabel X₂ sebesar 0,272 dapat diartikan bahwa apabila

nilai kepribadian karyawan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,272, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai positif dengan asumsi variabel lain bernilai konstan menunjukkan terjadinya hubungan positif antara kepribadian karyawan dan motivasi kerja. Semakin tinggi nilai kepribadian karyawan maka semakin tinggi pula nilai motivasi kerja.

- 4) Nilai b_3 yang merupakan koefisien dari variabel X_3 sebesar 0,145 dapat diartikan bahwa apabila nilai *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,145, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai positif dengan asumsi variabel lain bernilai konstan menunjukkan terjadinya hubungan positif antara *self efficacy* dan motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *self efficacy* maka semakin tinggi pula nilai motivasi kerja.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *R Square*.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .860 ^a | .740 | .712 | 2.024 | 1.874 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 hal ini berarti 71,2% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *spiritual quotient*,

kepribadian karyawan dan *self efficacy* (100% - 71,2% = 28,8%) dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen (*spiritual quotient*, kepribadian karyawan dan *self efficacy*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Cara mengetahui bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen adalah dengan cara melihat nilai signifikansi pada tabel anova.

Tabel anova digunakan untuk melihat kesesuaian model regresi yang telah dibuat, dengan kriteria keputusan mengikuti aturan, apabila H_0 diterima jika nilai $sig > \alpha$ atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika H_a diterima apabila $nilai\ sig < \alpha$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($32-3-1=28$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F_{tabel} diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$ dengan signifikan 0,05 adalah 3,34 dalam hal ini hasil pengujian dengan spss adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Signifikan Simultan F(Uji F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 325.984 | 3 | 108.661 | 26.518 | .000 ^b |
| | Residual | 114.735 | 28 | 4.098 | | |
| | Total | 440.719 | 31 | | | |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel anova diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 26,518>

sedangkan F_{tabel} diketahui 3,34 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa *spiritual quotient*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

4) Uji t (Uji Parsial)

a) Pengaruh Spiritual Quotient terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diasumsikan *spiritual quotient* (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = n-k-1 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh df=(32-3-1=28) dengan signifikansi 5% adalah 2,048, secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15

**Uji Signifikan Individual (Uji t)
Variabel *Spiritual Quotient***

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.463 | 3.887 | | 2.177 | .037 |
| SpiritualQuestion | .557 | .087 | .759 | 6.377 | .000 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Aturan pengujian menyebutkan bahwa variabel independen dianggap berpengaruh signifikan jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan nilai sig. kurang dari ($<0,05$).⁶

Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel *Spiritual Quotient* sebesar 6,377 lebih besar dari nilai t tabel (2,048) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima bahwa terdapat pengaruh spiritual quotient terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

b) Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diasumsikan kepribadian karyawan (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df=(32-3-1=28)$ dengan signifikansi 5% adalah 2,048,

⁶Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*,69.

secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Uji Signifikan Individual (Uji t)
Variabel Kepribadian Karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9.297 | 3.519 | | 2.642 | .013 |
| 1 kepribadianKaryawan | .579 | .085 | .779 | 6.813 | .000 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} variabel kepribadian karyawan sebesar 6,813 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) diterima bahwa terdapat pengaruh kepribadian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

c) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diasumsikan *self efficacy* (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = n-k-1 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh df=(32-3-1=28) dengan signifikansi 5% adalah 2,048,

secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Uji Signifikan Individual (Uji t)
Variabel Self Efficacy

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.543 | 4.437 | | 4.405 | .000 |
| | SelfEfficacy | .248 | .081 | .490 | 3.082 | .004 |

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2021*

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} variabel *self efficacy* sebesar 3,082 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) dengan signifikansi 0,004 dimana nilai signifikansi kurang dari ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini hipotesis ketiga (H3) diterima bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hasil pengujian statistik *spiritual quotion* terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah (BSM) Cabang Kudus mendapatkan nilai t_{hitung} 2,709 dengan nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai p value (sig) 0,011 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,709 > 2,048$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis pertama (H_1) diterima artinya secara parsial *spiritual quotient* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, apabila *spiritual quotion* semakin baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin tinggi pula bentuk

tanggung jawab yang dimilikinya dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini mengingat bahwa kecerdasan spiritual merupakan landasan utama yang diperlukan untuk mengfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Dikarenakan para pekerja mendapatkan nilai-nilai kehidupan bukan hanya dari lingkungan rumah saja, tetapi mencari makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat mereka menjadi pribadi yang lebih baik. Sehingga semangat dan motivasi dalam bekerja mereka akan tumbuh dengan baik yang nantinya akan berujung pada produktivitas kerja yang meningkat dibandingkan dengan para pekerja yang tidak memiliki spiritualitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar,dkk terkait kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.⁷ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anasrulloh,dkk terkait kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan Bank Muamalat menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratna Purnamarini terkait pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.⁹ Penelitian

⁷ Akbar,dkk, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Advantage SCM Cabang Makasar”, *Jurnal Riset Edisi XV* 3, no.4 (2017):30.

⁸ Muhammad Anasrulloh,dkk, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”, Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SENMEA) (2016): 5.

⁹ Tri Ratna Purnamarini, “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation* 1, no.2 ((2020): 84.

yang dilakukan oleh Winarsih terkait kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. mempunyai pengaruh positif¹⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Fanni Alifah Robbil tentang kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi pegawai KPP Pratama Jember.¹¹ Kelima penelitian tersebut sama-sama mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terkait kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja.

Akan tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabritha Floretta Sarah Henriette Wullur terkait kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.¹² Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana objek penelitian pada penelitian terdahulu tersebut adalah karyawan kantor akuntan public sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Perbedaan hasil penelitian tersebut disebabkan karena objek penelitian yang berbeda dan variabel yang dipengaruhi atau dependen yang berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen kinerja auditor sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan variabel motivasi kerja.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari dalam jiwa seseorang tentang bagaimana mengelola hati agar mampu memaknai kehidupan, serta

¹⁰ Winarsih, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember", Thesis: Universitas Jember, 66.

¹¹ Fanni Alifah Robbil, "Pengaruh Kecerdasan Intektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP pratama", Jurnal Bisnis dan Manajemen 11, no. 1 (2017): 101.

¹² Gabritha Floretta Sarah Henriette Wullur, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta", Skripsi Universitas Bina Nusantara (2014),71

percaya akan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kemampuan manusia. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual mampu memandang setiap keadaan dengan pandangan yang lebih luas dan bijaksana, selalu berpikir positif, mampu menyederhanakan masalah, dan yang paling penting selalu menghadirkan Tuhan dalam setiap aktivitasnya.¹³ Sehingga kecerdasan spiritual sangat diperlukan dalam dunia kerja karena dengan adanya kecerdasan spiritual yang ada pada diri seseorang akan membuat seseorang selalu berpikir positif dan selalu bersemangat dalam bekerja apapun masalahnya karena punya keyakinan bahwa selalu ada Allah Swt. yang menyertai dalam aktivitasnya. Yang mana motivasi dalam berkerja akan terus meningkat karena selalu berpikiran yang positif.

2. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hasil pengujian statistik kepribadian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia(BSI) Cabang Kudus mendapatkan nilai t_{hitung} 2,313 dengan nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai p value (sig) 0,028 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,313 > 2,048$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis kedua (H_2) diterima artinya secara parsial kepribadian karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Inonesia (BSI) Cabang Kudus.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, apabila kepribadian karyawan semakin baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang berarti adanya kepribadian yang baik memberikan kontribusi yang besar dalam penciptaan motivasi.

Tingkat motivasi seseorang sangat tergantung pada kepribadian seseorang. Jika seseorang yang pendiam, tipe pemalu maka motivasi mereka akan muncul dari pribadinya itu. mereka lebih cenderung termotivasi dan mendapatkan

¹³ Akbar, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar", 22.

perbedaan ketika bersama orang yang banyak bicara dan berani. Jika seseorang memiliki kepribadian yang rajin dan giat serta bersemangat maka motivasi mereka akan menjadi kuat dan bersemangat dengan sikap tidak ada yang menghentikan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustine Syafitri dan Suhermin terkait kepribadian terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.¹⁴ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Juara Simanjuntak terkait kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai menyatakan bahwa kepribadian juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Husaini dkk menyatakan bahwa kepribadian juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja¹⁶. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Osro terkait kepribadian terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif.¹⁷ Keempat penelitian tersebut sama-sama mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terkait kepribadian terhadap motivasi kerja.

Akan tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin Semmaila terkait karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan menyatakan bahwa karakteristik individu tidak

¹⁴ Agustine Syafitri dan Suhermin, "Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5 no.9 (2016):19.

¹⁵ Juara Simanjuntak, "Analisis Pengaruh Kepribadian, Keahlian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara", Lembaga Penelitian Universitas HKBP NonMensen Medan (2014): 58.

¹⁶ Husaini dkk, "Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh", *Jurnal Magister Manajemen* 1, no.1 (2017): 31.

¹⁷ Zulkifli Osro, "Analisis Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung", Thesis: Universitas Sumatera Medan, 146.

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.¹⁸ Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang penulis teliti, dimana objek penelitian terdahulu tersebut adalah karyawan industri kecil di kota Makasar sedangkan pada penelitian ini adalah pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Perbedaan hasil penelitian tersebut disebabkan karena objek penelitian yang berbeda dan variabel yang dipengaruhi atau dependen yang berbeda. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel dependen produktivitas kerja karyawan sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan variabel motivasi kerja.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus

Hasil pengujian statistik *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus mendapatkan nilai t_{hitung} 2,796 dengan nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai p value (sig) 0,009 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,796 > 2,048$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis ketiga (H_3) diterima artinya secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, apabila *self efficacy* semakin tinggi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Terbuktinya hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja karyawan akan maksimal apabila didasari kemampuan dalam diri karyawan untuk bersikap fleksibel sehingga menumbuhkan keyakinan terhadap diri sendiri bahwa ia mampu menyelesaikan target dan bekerja dengan semaksimal mungkin. Karyawan yang bekerja secara maksimal juga melihat dengan keberhasilan dari pengalaman karyawan dimasa lalu sehingga karyawan akan berusaha untuk mengevaluasi yang tentunya akan

¹⁸ Baharuddin Semmaila, "Karakteristik Individu, Sosial Ekonomi, Budaya dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Kota Makassar", *Ekuitas* 12, no. 4 (2008) : 562.

berdampak pada pencapaian motivasi kerja yang terus meningkat dan target yang telah diberikan akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Agung Indra Parasara dan Ida Bagus Ketut Surya, terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.¹⁹ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Luh Yuli Listiawati, dkk terakiat *self efficacy* terhadap motivasi kerja menyatakan bahwa *self efficacy* juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.²⁰ Serta penelitian yang dilakukan oleh Aprilius Nico Holong Silalahi dan Anita Silvianita terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.²¹ Penelitian yang dilakukan oleh Andi Syahputra terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.²² Keempat penelitian tersebut sama-sama mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja.

Akan tetapi, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki Noviawati, yang berjudul “*Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*” yang menyatakan bahwa *self efficacy*

¹⁹ Ida Bagus Agung Indra Parasara dan Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawab INNA Grand Bali Beach Hotel”, *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 no. 5(2016):3238.

²⁰ Luh Yuli dkk, “Pengaruh Self Efficacy dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Buleleng”, *e-Jurnal SI Ak* 8, no.2 (2017):8.

²¹ Aprilius Nico Holong Silalahi dan Anita Silvianita, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Own Solution Delivery Service (OSDS) PT. Astra Graphia Information Technology Jakarta” *e-Proceeding of Management* 8 no.4 (2021): 3738.

²² Andi Syahputra, “Analisis Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Sebagai Vriabel Intervening Pada PT. SAS Medan”, Skripsi: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, (2019), 71.

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²³ Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Imam Syafi'i terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.²⁴ Serta penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Asif Fahmi terkait *self efficacy* terhadap motivasi kerja menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.²⁵ Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana objek penelitian ketiga penelitian terdahulu tersebut adalah karyawan perusahaan PT.Coca Cola dan PT Perkebunan Nusantara X1 serta pada Karyawan Badan Perhubungan Provinsi Riau. Perbedaan hasil penelitian tersebut bisa saja terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah objek penelitian yang berbeda. Penulis mengambil lokasi penelitian pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Kudus dimana jumlah karyawannya lebih sedikit sehingga sangat memungkinkan untuk karyawan meningkatkan keyakinan diri untuk bekerja secara maksimal agar target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Sedangkan pada penelitian terdahulu mengambil penelitian pada perusahaan PT.Coca Cola dan PT Perkebunan Nusantara X1 serta pada Karyawan Badan Perhubungan Provinsi Riau dimana bisa saja dalam pelaksanaannya karyawan kurang mendapatkan apresiasi yang maksimal dari perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki semangat untuk meningkatkan kualitas dan potensi yang dimiliki sehingga dapat mengakibatkan motivasi kerja yang rendah

Menurut Bandura sebagaimana yang dikemukakan oleh Hana Diawati, dkk, Efikasi diri adalah keyakinan

²³Dian Rizky Noviawati, "Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening", *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no.3(2016): 8

²⁴ Imam Syafi'i, "Pengaruh Self Efficacy dan Aspek-aspek Demografi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau", Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2011): 65.

²⁵Mohammad Asif Fahmi, "Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 12, no.1 (2021):. 89

individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.²⁶ Dengan kata lain, *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Sehingga ketika keyakinan diri dalam seseorang meningkat maka motivasinya dalam bekerjapun meningkat yang nantinya akan berujung pada maksimalnya dalam kinerja karyawan itu sendiri.

4. Pengaruh *Spiritual Quotient*, Kepribadian Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesian Cabang Kudus

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu ($26,518 > 3,34$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual quotient*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pengungkapan motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indoensia (BSI) Cabang Kudus.

Salah satu indikator yang dapat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan motivasinya dalam bekerja adalah dapat diukur dengan variabel *Spiritual Quotient*, Kepribadian Karyawan dan *Self Efficacy*. Hal itu dibuktikan dengan penelitian ini yang menghasilkan 71,2% ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan sisanya 28,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. . Apabila ketiga variabel tersebut sejalan dengan baik, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Dengan semakin baiknya kepribadian seseorang

²⁶ Hana Diawati, dkk., “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Volume 1, Nomor 1, (2019): 102.

yang diterapkan dalam lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula motivasi seseorang dalam bekerja. Dan semakin baik dari *self efficacy* maka akan semakin baik pula motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

