

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006 berdasarkan Surat Bank Indonesia No.7/110/DPIP/PRz/Pg tanggal 8 Agustus 2005 tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Saudara, yang menyatakan hal-hal persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang dan Pengangkatan Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Bapak Prof. DR. H. Aflatun Muchtar, MA dan Bapak Prof. DR. H. Romli SA, M.Ag, Pemimpin Divisi Usaha Syariah atas nama Bapak H. Saekan Noer, S.H, MM dan Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Ibu Fitrianti. Saat ini Bank Sumsel Babel Syariah memiliki jaringan kantor sebanyak 4 Kantor Cabang, 6 Kantor Cabang Pembantu, 6 Kantor Kas, 1 Mobil Kas Keliling, 1 Payment Point dan 26 ATM.⁹⁸

Sekilas perubahan nama Bank Sumsel Babel dan berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah menjadi Bank Sumsel Babel dan penyebutan Bank Sumsel Syariah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

⁹⁷*Ibid.*, hal. 146

⁹⁸www.banksumselbabel.com/syariah diakses pada tanggal 21 Januari 2021 pukul 13.41 WIB

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi : 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal. vii menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai roadmap pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan perekonomian daerah dan nasional dengan pencapaian (achievement) optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

Sejalan dengan pengembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Rencana Pemindahan Alamat Kantor Induk UUS, dilakukan pemindahan alamat Kantor Induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.

B. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

1. Visi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul.

2. Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

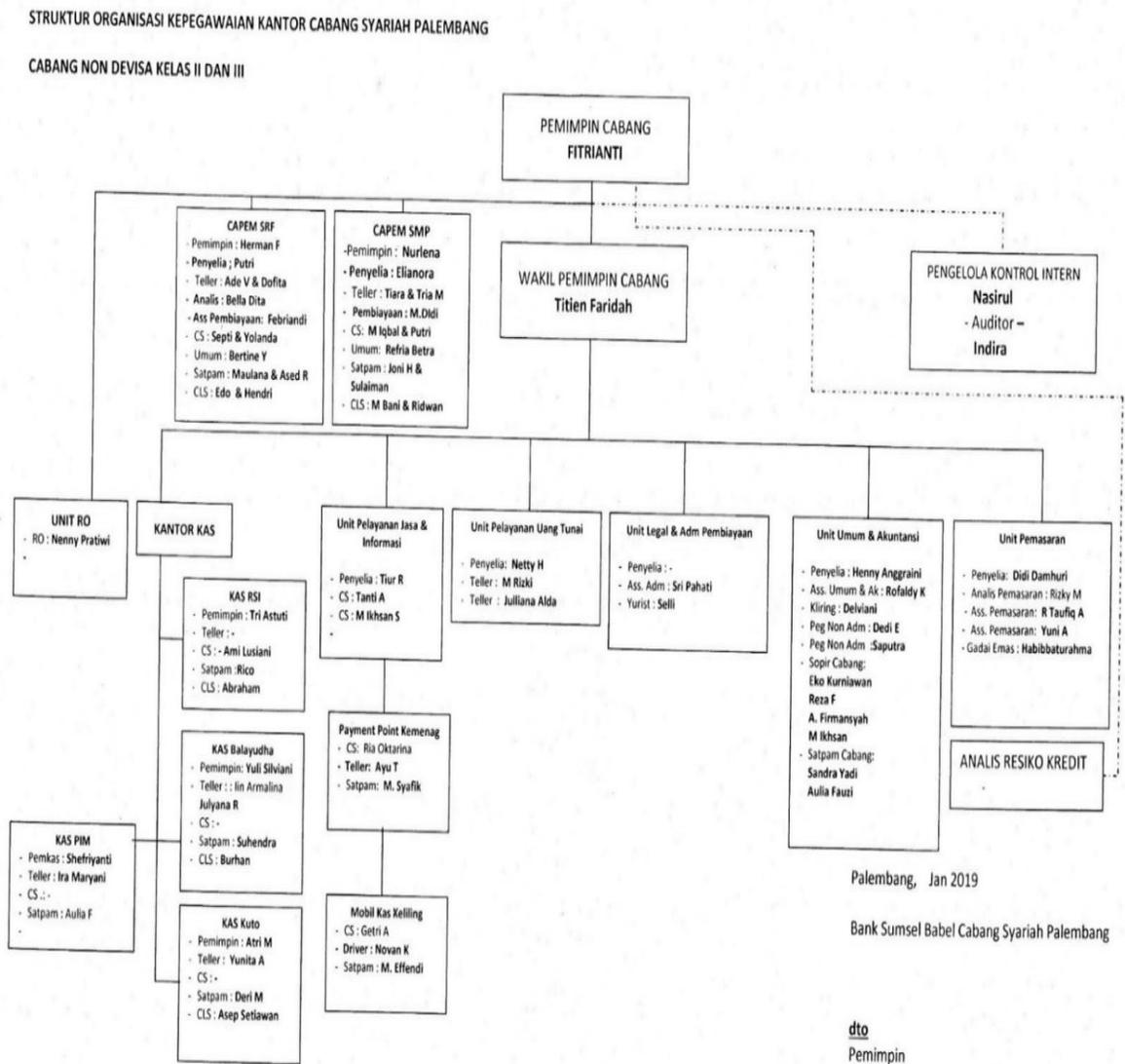
- a. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- b. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.

c. Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.⁹⁹

C. Struktur Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Gambar 4.1

Struktur Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang



⁹⁹ www.banksumselbabel.com/syariah diakses pada tanggal 21 Januari 2021 pukul 13.41 WIB

D. Karakteristik Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data jenis kelamin responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	15	46.9%	46.9%	46.9%
	perempuan	17	53.1%	53.1%	100.0%
	Total	32	100%	100%	

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa data responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 46.9% dan data responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau 53.1%. Dapat dinyatakan bahwa karyawan responden Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Umur

Berikut data umur responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	7	21.9%	21.9%	21.9%
	31-40 tahun	24	75.0%	75.0%	96.9%
	> 41	1	3.1%	3,1%	100.0%
	Total	32	100.0%	100.0%	

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa data responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau 21.9%, 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 75.0% dan > 41 tahun sebanyak 1 orang atau 3.1%.. Dapat dinyatakan bahwa data responden berdasarkan umur 31-40 lebih banyak responden dibandingkan usia lainnya.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data tingkat pendidikan terakhir responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	21.9%	21.9%	21.9%
	S1	24	75.0%	75.0%	96.9%
	S2	1	3.1%	3,1%	100%
	Total	32	100%	100%	

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 21.9%, S1 sebanyak 24 orang atau 75.0% dan S2 sebanyak 1 orang atau 3.1%. Dapat dinyatakan bahwa data responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data lama bekerja responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	18	56.3%	56.3%	56.3%
	3-5 Tahun	5	15.6%	15.6%	71.9%
	>5 Tahun	9	28.1%	28.1%	100%
	Total	32	100%	100.0%	

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa data responden berdasarkan lama bekerja dalam rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 18 orang, 3-5 tahun sebanyak 5 orang dan > 5 tahun sebanyak 9 orang. Dapat dinyatakan bahwa data responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 18 orang.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing

skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item.

Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,480	0,3494	Valid
	X1.2	0,467	0,3494	Valid
	X1.3	0,392	0,3494	Valid
	X1.4	0,396	0,3494	Valid
	X1.5	0,527	0,3494	Valid
	X1.6	0,837	0,3494	Valid
	X1.7	0,382	0,3494	Valid
	X1.8	0,472	0,3494	Valid
	X1.9	0,675	0,3494	Valid
	X1.10	0,484	0,3494	Valid
Motivasi	X2.1	0,750	0,3494	Valid
	X2.2	0,421	0,3494	Valid
	X2.3	0,699	0,3494	Valid
	X2.4	0,717	0,3494	Valid
	X2.5	0,782	0,3494	Valid
	X2.6	0,701	0,3494	Valid
	X2.7	0,678	0,3494	Valid
	X2.8	0,632	0,3494	Valid
Kompensasi	X3.1	0,484	0,3494	Valid
	X3.2	0,731	0,3494	Valid
	X3.3	0,550	0,3494	Valid
	X3.4	0,856	0,3494	Valid
	X3.5	0,504	0,3494	Valid
	X3.6	0,561	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,489	0,3494	Valid
	Y1.2	0,357	0,3494	Valid
	Y1.3	0,425	0,3494	Valid
	Y1.4	0,374	0,3494	Valid
	Y1.5	0,571	0,3494	Valid
	Y1.6	0,698	0,3494	Valid
	Y1.7	0,484	0,3494	Valid
	Y1.8	0,410	0,3494	Valid
	Y1.9	0,650	0,3494	Valid
	Y1.10	0,506	0,3494	Valid

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel yang artinya seluruh pertanyaan ini valid dan dapat dijadikan tolak ukur untuk penelitian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian adalah dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,6.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	10	0,710	Reliabel
Motivasi Kerja	8	0,704	Reliabel
Kompensasi	6	0,701	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,703	Reliabel

Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari hasil uji reabilitas ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliabel.

F. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal

atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75208049
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.119
	Positive	.092
	Negative	-.119
<i>Test Statistic</i>		.119
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is normal</i>		

Sumber : Data diolah, 2021.

Dapat dinyatakan dari hasil tabel uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki arti nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari nilai alpha 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

Variable	Linearity sig
Pelatihan	0,259
Motivasi Kerja	0,075
Kompensasi	0,794

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil output pada Tabel 4.8 nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel Pelatihan sebesar 0,259 dan nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel Motivasi 0,075 dan kompensasi sebesar 0,794 yang mana semuanya $> 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Alat yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,971	1,090
Motivasi	0,864	1,157
Kompensasi	0,921	1,086

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,971 dengan nilai VIF sebesar 1,090, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,864 dengan nilai VIF sebesar 1,157 dan variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,921 dengan nilai VIF sebesar 1,086. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Metode yang bisa digunakan adalah dengan cara melihat grafik scatterplot antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dengan Studentized Residual (SRESID). Pada uji ini nilai signifikan $> 0,05$ artinya model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.995	3.664		-.271	.788
Pelatihan	.024	.044	.107	.553	.585
Motivasi	-.015	.049	-.059	-.297	.769
Kompensasi	.037	.067	.107	.556	.583

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,585, nilai sig variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,769 dan nilai sig

variable kompensasi (X3) sebesar 0,583 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai > 0,05 yang artinya tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.445	5.535		.622	.539
Pelatihan	.833	.066	.950	12.464	.000
Motivasi kerja	.106	.074	.110	1.422	.166
Kompensasi	-.012	.101	-.009	-.121	.904

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari perhitungan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat dirumuskan dalam persamaan berikut : $Y = 3,445 + 0,833(X1) + 0,106(X2) + - 0,012(X3) + e$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,445 menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,445
- 2) Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,833 artinya variabel Pelatihan (X1) mempunyai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan persatuan variabel insentif

akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,833. Demikian pula sebaliknya.

- 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,106 artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan per satuan variabel promosi jabatan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,106. Demikian pula sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar -0,012 artinya variabel kompensasi (X3) mempunyai koefisien regresi negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila variabel independen lainnya tetap, maka setiap penurunan per satuan variabel kompensasi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar - 0,012. Demikian pula sebaliknya.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial terhadap titik bebasnya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12**Hasil Uji t**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.445	5.535		.622	.539
Pelatihan	.833	.066	.950	12.464	.000
Motivasi kerja	.106	.074	.110	1.422	.166
Kompensasi	-.012	.101	-.009	-.121	.904

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.12 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(32-4) = 28$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,70113, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Pelatihan (X1) memiliki t hitung senilai 12,646 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $<$ t tabel ($12,646 > 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis hasil variabel “Pelatihan (X1)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 1,422 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika

signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($1,422 < 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,166 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis hasil variabel “Motivasi kerja (X2)” Tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

- 3) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompensasi (X3) memiliki t hitung senilai $-0,121$ dengan nilai sig. $0,904$. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,121 < 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,904 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis hasil variabel “Kompensasi (X3)” tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Prosedur yang dapat digunakan dalam uji F adalah penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $0,05$ dengan derajat bebas ($n-k$), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel, dan kriteria keputusan yaitu uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$ dan uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.341	3	34.447	55.007	.000 ^b
Residual	17.534	28	.626		
Total	120.875	31			

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.13 diatas, diperoleh F hitung sebesar 55,007. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta degree of freedom (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(32-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (32-4 = 28)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,95 . Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel ($55,007 > 2,95$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu. Jika $R^2 = 1$, berarti persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.839	.791

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,839 yang mana ini menunjukkan bahwa presentasi proporsi variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 83,9% sedangkan 16,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan demikian adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($12,646 > 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pelatihan terhadap karyawan, dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Menurut Edy Sutrisno (2012) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan demikian motivasi dapat mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($2,322 > 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Barok, Triyo Alamsyah dan Endang Setyowati (2019) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. kompensasi (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Menurut Malayu Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,121 > 1,70113$) dan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($55,007 > 2,95$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi

(X3) secara teori berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hal ini mendukung pelatihan yang didukung oleh Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil (2015).“Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cibalong Happy land Bogor”. Yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.