

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang merupakan *Strategic Business Unit (SBU)* dari bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah. Unit usaha syariah BTN hadir dengan dibentuknya Divisi syariah pada tanggal 04 November 2004 yang merupakan kantor pusat dari seluruh kantor-kantor cabang syariah. Pada tanggal 14 Februari 2005 unit usaha syariah BTN mulai beroperasi dan membuka Kantor Cabang Syariah pertamanya di Jakarta. BTN syariah berkeyakinan bahwa operasional perbankan yang berlandaskan prinsip bagi hasil dan pengambilan margin keuntungan dapat mendorong terciptanya stabilitas perekonomian seperti terurai dalam tujuan pembentukan BTN Syariah sebagai berikut :

- a. Memperluas dan menjangkau segmen masyarakat yang menghendaki produk perbankan syariah.
- b. Meningkatkan daya saing bank BTN dalam layanan jasa perbankan.
- c. Mempertahankan loyalitas nasabah bank BTN yang menghendaki transaksi perbankan berdasarkan prinsip syariah,

memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap sstakeholders serta memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai.¹

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 57 responden karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang, melalui daftar pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masakerja, dan status perkawinan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	32	56.1

¹www.btns.co.id

	Perempuan	25	43.9
	Total	57	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang yang diambil sebagai responden lebih banyak responden laki-laki. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 32 responden, sedangkan sisanya 25 karyawan adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang lebih banyak laki-laki, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20-30 Tahun	39	68.4
	31-40 Tahun	16	28.1
	41-50 Tahun	2	3.5
	>50 Tahun	0	0.0
	Total	57	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 39 responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 responden, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 0 responden.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	0	0.0
	Diploma	9	15.8
	Sarjana	48	84.2
	Magister	0	0.0
	Total	57	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berlatarbelakang pendidikan SMA sebanyak 0 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan Diploma sebanyak 9 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan Sarjana sebanyak 48

responden, dan responden yang berlatarbelakang pendidikan Magister sebanyak 0 responden.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan masa kerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	1-5 tahun	33	57.9
	6-10 tahun	18	31.6
	>10 tahun	6	10.5
	Total	57	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 33 responden, responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 18 responden, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 6 responden.

5. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi data responden berdasarkan status perkawinan bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan status perkawinan responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik

responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

STATUS PERKAWINAN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Belum Menikah	26	45.6
	Sudah Menikah	31	54.4
	Total	57	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan bahwa responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa responden belum menikah sebanyak 26 responden, dan responden sudah menikah sebanyak 31 responden.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

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 $df = 57 - 2 = 55$ atau $df = 55$ dengan α 0,05. Didapat r tabel senilai 0,2201. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Pernyataan 1	.509	0,2201	Valid
	Pernyataan 2	.662	0,2201	Valid
	Pernyataan 3	.548	0,2201	Valid
	Pernyataan 4	.668	0,2201	Valid
	Pernyataan 5	.651	0,2201	Valid
	Pernyataan 6	.318	0,2201	Valid
	Pernyataan 7	.358	0,2201	Valid
	Pernyataan 8	.460	0,2201	Valid
	Pernyataan 9	.438	0,2201	Valid
	Pernyataan 10	.278	0,2201	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Pelatihan (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,2201 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	Pernyataan 1	.379	0,2201	Valid
	Pernyataan 2	.476	0,2201	Valid
	Pernyataan 3	.478	0,2201	Valid
	Pernyataan 4	.462	0,2201	Valid
	Pernyataan 5	.441	0,2201	Valid
	Pernyataan 6	.418	0,2201	Valid
	Pernyataan 7	.568	0,2201	Valid
	Pernyataan 8	.482	0,2201	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kompensasi (X2) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2201 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.375	0,2201	Valid
	Pernyataan 2	.317	0,2201	Valid
	Pernyataan 3	.358	0,2201	Valid
	Pernyataan 4	.550	0,2201	Valid
	Pernyataan 5	.422	0,2201	Valid
	Pernyataan 6	.354	0,2201	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2201 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi(Z)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (Z)	Pernyataan 1	.498	0,2201	Valid
	Pernyataan 2	.499	0,2201	Valid
	Pernyataan 3	.626	0,2201	Valid
	Pernyataan 4	.472	0,2201	Valid
	Pernyataan 5	.308	0,2201	Valid
	Pernyataan 6	.422	0,2201	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Motivasi(Z) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2201 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6 maka pernyataan dikatakan “ reliabel “. Hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1(Pelatihan)	0,808	0,6	Reliabel
X2 (Kompensasi)	0,765	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,666	0,6	Reliabel
Z (Motivasi)	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6.

Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

Tabel 4.11
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 1

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.31068192
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.091
	<i>Positive</i>	.088
	<i>Negative</i>	-.091
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.690
<i>Asymp. Sig. (1-tailed)</i>		.729
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asympt.*

Sigsebesar $0,729 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada model regresi persamaan 1 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal”.

Tabel 4.12
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 2

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.18467789
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.085
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.085
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.642
<i>Asymp. Sig. (1-tailed)</i>		.804
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan *output* pada tabel 4.12, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. Sigsebesar* $0,804 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada model regresi persamaan 2 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal”.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda,

suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(<i>Constant</i>)		
	X1_Pelatihan	.634	1.576
	X2_Kompensasi	.634	1.576

a. *Dependent Variable: Z_Motivasi*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.13, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 (0,634) > 0,1 dan VIF X1 dan X2 (1,576) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF
Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(<i>Constant</i>)		
	X1_Pelatihan	.577	1.732
	X2_Kompensasi	.570	1.754
	Z_Motivasi	.652	1.534

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.14, dengan melihat nilai *tolerance*X1 (0,577), X2 (0,570), dan Z (0,652) >0,1 dan nilai VIFX1 (1,732), X2 (1,754), dan Z (1,534) <10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ujiheteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *White*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas
Uji *White*
Persamaan 1

<i>Model Summary</i>		ANOVA ^a		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.297	1	Residual	51
a. <i>Dependent Variable:</i> res1_kuadrat				
b. <i>Predictors:</i> (<i>Constant</i>), perkalian_x1_x2, X2_Kompensasi, X1_Pelatihan, x1_kuadrat, x2_kuadrat				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$Chi\ Square\ Hitung = n \times R\ Square$$

$$= 57 \times 0,297$$

$$= 16,93.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df= 0,05, 51$$

$$= 68,67.$$

Berdasarkan output tabel 4.15, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar $16,93 < 68,67$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas
Uji White
Persamaan 2

<i>Model Summary</i>		ANOVA ^a		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.336	1	Residual	49

a. *Dependent Variable:* res2_kuadrat
b. *Predictors:* (*Constant*), perkalian_x1_x2_z, z_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat, X1_Pelatihan, X2_Kompensasi, Z_Motivasi

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 57 \times 0,336$$

$$= 19,15.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df= 0,05, 49$$

$$= 66,34.$$

Berdasarkan output Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar $19,15 < 66,34$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)* dengan melihat *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

Tabel 4.17
Uji Linearitas
Lagrange Multiplier (LM Test)
Persamaan 1

<i>Model Summary^b</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.000	1	Residual	54
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual1</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 57 \times 0,000$$

$$= 0.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 54$$

$$= 72,15$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar $0 < 72,15$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

Tabel 4.18
Uji Linearitas
Lagrange Multiplier (LM Test)
Persamaan 2

<i>Model Summary^b</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.000	1	Residual	53
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual²</i> b. <i>Predictors: (Constant), z_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 57 \times 0,000 \\
 &= 0.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df = 0,05, 53 \\
 &= 70,99.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.18, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $0 < 70,99$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan “linear”.

E. Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Substruktur Persamaan 1

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan

signifikan apabila nilai Sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Uji F
Persamaan 1

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2	14.426	.000 ^b
	<i>Residual</i>	54		
	<i>Total</i>	56		
a. <i>Dependent Variable: Z_Motivasi</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), X2_Kompensasi, X1_Pelatihan</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 diatas, diperoleh F hitung sebesar 14,426. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(57-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (57-3 = 54)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,17. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($14,426 > 3,17$) dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka Pelatihan dan Kompensasi dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang

Syariah Palembang. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Uji t
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.443	.573		2.517	.015
	X1_Pelatihan	.326	.141	.319	2.310	.025
	X2_Kompensasi	.355	.144	.340	2.466	.017

a. *Dependent Variable: Z_Motivasi*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(57-3) = 54$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67356 maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Pelatihan memiliki t hitung senilai 2,310 dengan nilai sig. 0,025. 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 ($2,310 > 1,67356$) dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

2. hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompensasi memiliki t hitung senilai 2,466 dengan nilai sig. 0,017. 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 (2,466 > 1,67356) dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi
Persamaan 1

<i>Model Summary</i>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.324	.31638
a. Predictors: (Constant), X1_Pelatihan, X2_Kompensasi				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.21, nilai Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,324, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Motivasi pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang sebesar 32,4%, sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

b. Analisis Substruktur Persamaan 2

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung $>$ F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. $<$ 0,05. Berikut tabel uji F Persamaan 2 :

Tabel 4.22
Uji F
Persamaan 2

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	3	48.282	.000 ^b
	Residual	53		
	Total	56		
a. <i>Dependent Variable:</i> Y_Kinerja Karyawan				
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Z_Motivasi, X2_Kompensasi, X1_Pelatihan				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 48,282. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k) = (57-4)$ dan $(k-1) = (4-1)$, $df = (57-4 = 53)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,78. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($48,282 > 2,78$) dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. berikut hasil uji t persamaan 2 :

Tabel 4.23
Uji t
Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	.265	.364		.730	.469
	X1_Pelatihan	.484	.089	.510	5.453	.000
	X2_Kompensasi	.268	.091	.277	2.940	.005
	Z_Motivasi	.199	.082	.215	2.440	.018

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(57-4) = 53$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67412 maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Pelatihan memiliki t hitung senilai 5,453 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 ($5,453 > 1,67412$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompensasi memiliki t hitung senilai 2,940 dengan nilai sig. 0,005. 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 hitung $> t$ tabel ($2,940 > 1,67412$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi memiliki t hitung senilai $2,440$ dengan nilai sig. $0,018$. 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 hitung $> t$ tabel ($2,440 > 1,67412$) dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Persamaan 2

<i>Model Summary</i>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.717	.18983
a. Predictors: (Constant), Z_Motivasi, X2_Kompensasi, X1_Pelatihan				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

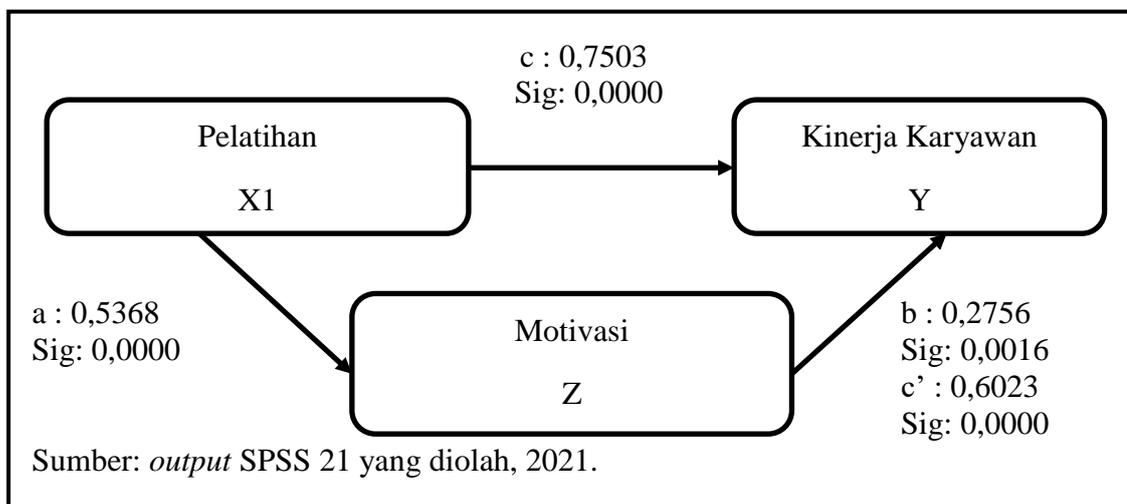
Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,717, artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang sebesar 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

F. Uji Mediasi

a. Causal Step

- 1) (Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi)

Gambar 4.1



$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = a + \beta \text{Pelatihan} + \beta \text{Motivasi}$$

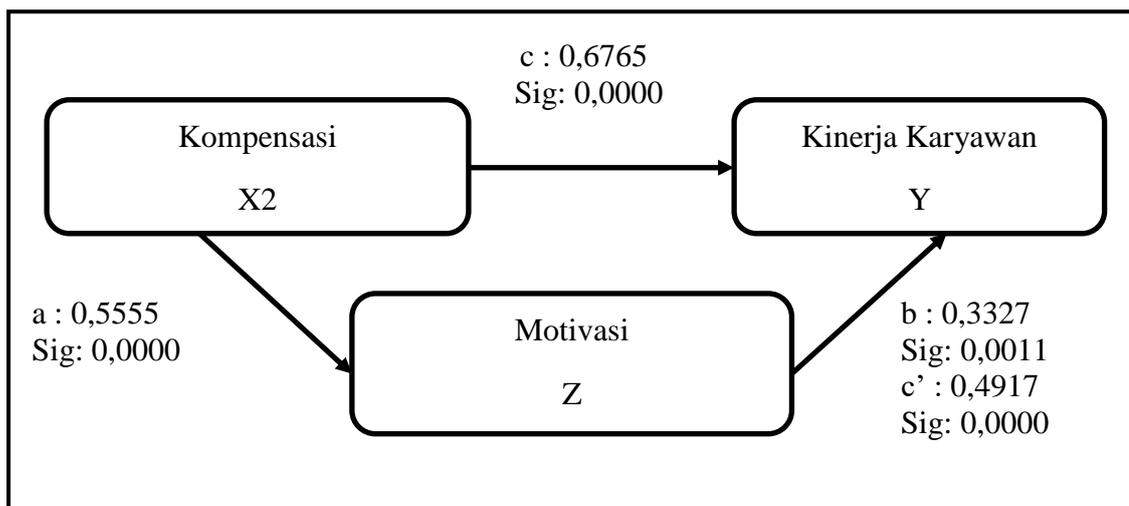
Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi(Z) pada variabel independen Pelatihan (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Pelatihan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5368.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Pelatihan (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Pelatihan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,7503.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Pelatihan (X1) serta variabel intervening Motivasi(Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Pelatihan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0016 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,2756. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,6023 yang lebih kecil dari $c = 0,7503$. Pengaruh variabel independen Pelatihan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Pelatihan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2) (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi)

Gambar 4.2



Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = a + \beta \text{Kompensasi} + \beta \text{Motivasi}$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi(Z) pada variabel independen Kompensasi (X2). Hasil analisis

ditemukan bukti bahwa Kompensasi signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5555.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,6765.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kompensasi (X2) serta variabel intervening Motivasi(Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0011 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3327. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,4917 yang lebih kecil dari $c = 0,6765$. Pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “*partial mediation*” atau terjadi mediasi, dimana variabel Kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi, atau dapat dikatakan bahwa

Motivasi memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Sobel Test

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawandengan dimediasi Motivasi

- a) Koefisien antara variabel independen Pelatihandan variabel intervening Motivasi (A)

Tabel 4.25
Koefisien Pelatihanterhadap Motivasi

Model	<i>Coefficients</i>
Pelatihan	0,5368

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- b) Koefisien antara variabel intervening Motivasi dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.26
Koefisien Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi	0,2756

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- c) Standar eror dari A

Tabel 4.27
Standar eror Pelatihanterhadap Motivasi

Model	<i>Coefficients</i>
Pelatihan	0,1176

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- d) Standar eror dari B

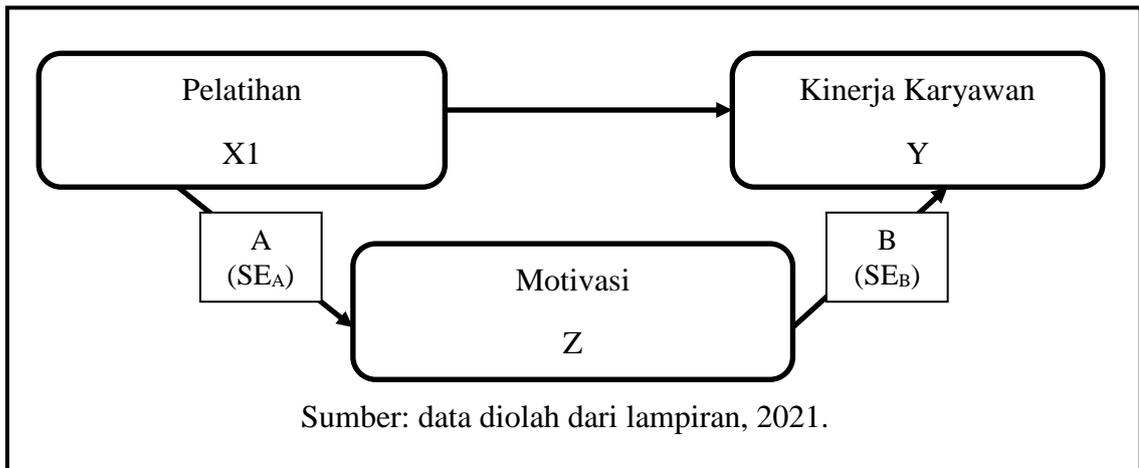
Tabel 4.28
Standar eror Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi	0,0827

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* :

Gambar 4.3
Sobel Test X1



***Sobel Test Statistic* : 2,69154049**

***One-tailed probability* : 0,00355614**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel intervening antara variabel Pelatihandan Kinerja Karyawan sebesar 2,69154049dan signifikan pada *One-tailed probability* dengan angka 0,00355614 Karena *z-value* (2,69154049) >1,96 atau *p-value*(0,00355614) < $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *dirrect effect* atau pengaruh langsung signifikan.

Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka Pelatihan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel

intervening Motivasi, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi

- a) Koefisien antara variabel independen Kompensasi dan variabel intervening Motivasi (A)

Tabel 4.25
Koefisien Kompensasi terhadap Motivasi

Model	<i>Coefficients</i>
Kompensasi	0,5555

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- b) Koefisien antara variabel intervening Motivasi dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.26
Koefisien Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi	0,3327

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- c) Standar eror dari A

Tabel 4.27
Standar eror Kompensasi terhadap Motivasi

Model	<i>Coefficients</i>
Kompensasi	0,1190

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

- d) Standar eror dari B

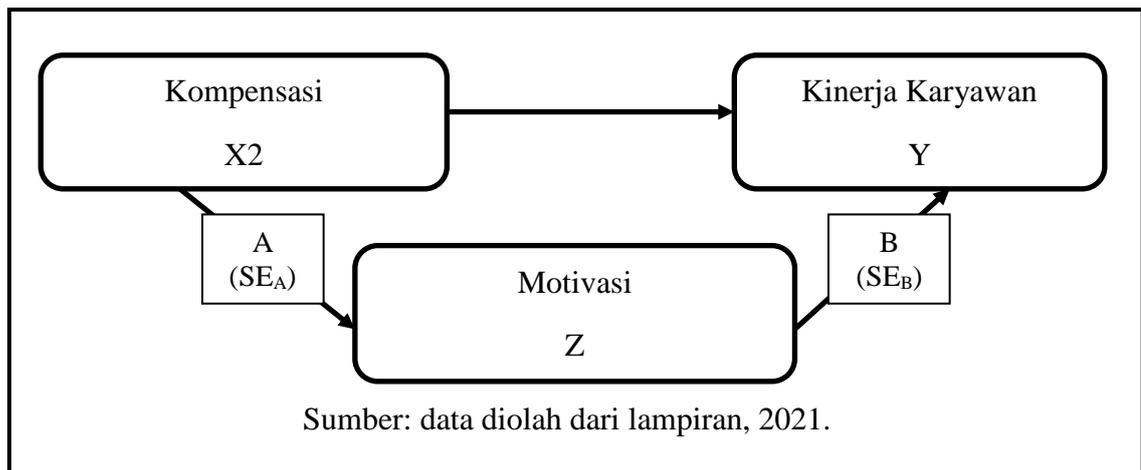
Tabel 4.28
Standar eror Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi	0,0964

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* :

Gambar 4.4
Sobel Test X2



Sobel Test Statistic : 2,77514323

One-tailed probability :0,00275887

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel intervening antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar 2,77514323 dan signifikan pada *One-tailed probability* dengan angka 0,00275887. Karena *z-value*(2,77514323) >1,96 atau *p-value*(0,00275887) < $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *direct effect* atau pengaruh langsung signifikan.

Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka Kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel

intervening Motivasi, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

G. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Motivasi = $(X1 \rightarrow Z) = 0,326$.

Pengaruh langsung antara variabel Pelatihan terhadap Motivasi senilai 0,326.

- 2) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Motivasi = $(X2 \rightarrow Z) = 0,355$.

Pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi senilai 0,355.

- 3) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan = $(Z \rightarrow Y) = 0,199$.

Pengaruh langsung antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,199.

- 4) Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan = $(X1 \rightarrow Y) = 0,484$.

Pengaruh langsung antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,484.

- 5) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan = $(X2 \rightarrow Y) = 0,268$.

Pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,268.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,326 \times 0,199) = 0,065$.

Pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawandimediiasi oleh Motivasi adalah senilai 0,065.

- 2) Pengaruh variabel Kompensasiterhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,355 \times 0,199) = 0,071$.

Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawandimediiasi oleh Motivasi adalah senilai 0,071.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,326 + 0,199) = 0,525$.

Total pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasiadalah senilai 0,525.

- 2) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,355 + 0,199) = 0,554$.

Total pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi adalah senilai 0,554.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasiterhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasisebagai variabel intervening PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Hasibuan mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.²

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung (5,453) > t tabel (2,00575) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan bank BTN Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan dengan mengikuti program pelatihan, karyawan Bank BTN Syariah Palembang akan semakin berkembang dan bertambah pengetahuannya, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mencapai kinerja yang baik pula.³ Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg. Herzberg menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, salah

² Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hlm 69.

³ Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 77

satunya adalah *Satisfier Factor*. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu salah satunya dengan cara mengikuti program pelatihan. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan mampu bersaing dengan karyawan yang lainnya dengan hasil yang didapat setelah mereka mengikuti program pelatihan.⁴

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahayu Fitri⁵ yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila karyawan sering mengikuti program pelatihan, maka karyawan akan memiliki pengetahuan teknologi serta keterampilan yang lebih baik untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebijakan organisasi yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan timbal balik atas kontribusi yang diberikan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa terdorong untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai hitung $> t$ tabel (2,940 $> 2,00575$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka H_2 diterima. Artinya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

⁴Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara. Hlm 228.

⁵ Rahayu Fitri, 2017, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru*, JOMFISIP, Vol. 3, No. 2, Oktober 2017

Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan semakin layak dan semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan pada Bank BTN Syariah, maka karyawan akan merasa dihargai dengan diberikan kompensasi yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg. Herzberg menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah *Hygiene Factor*. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar personal, kualitas pengawasan dan dasar pembayaran (gaji).⁶Jika kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, pengembangan diri, lingkungan kerja, dll ditingkatkan dan diberikan secara layak, maka karyawan akan merasa terdorong dan termotivasi dan mengerahkan semua kemampuannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jeni Irnawati⁷ yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena kompensasi adalah hal dasar yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dengan begitu karyawan akan bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan

⁶*Ibid*, hlm 228.

⁷ Jeni, Irnawati. 2021. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia*, J. Mandiri., Vol. 4, No. 1, Juni 2021 (1 - 13)

berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kerjanya bisa lebih meningkat.⁸

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi karyawan akan terdorong untuk bekerja keras dan antusias sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.⁹

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai hitung $> t$ tabel (2,440 $> 2,00575$) dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka H_3 diterima. Artinya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu dorongan yang ditujukan untuk mencapai sasaran organisasi, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan bank BTN Syariah Palembang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg. Menurut Herzberg karyawan hanya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin bila mereka telah puas akan pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan tergantung dua faktor yakni :

⁸ Diansyah, Tatang Saepul. 2017, *pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT Bank CIMB Niaga TBK*. ISSN 2502-660

⁹ Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Madiun : Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala, 2013:10

Hygiene Factors dan Satisfier Factors. *Hygiene Factors* berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan. Sedangkan faktor-faktor yang termasuk ke dalam *Satisfier Factors* adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Jika karyawan merasa sudah termotivasi dengan dua faktor di atas, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.¹⁰

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Megido Andreas, Maswir dan Mawarta Onidayang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pentingnya motivasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi karyawan, saking termotivasinya seseorang pada suatu tujuan, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan kinerjanya.¹¹

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training.

¹⁰*Ibid*, hlm 228.

¹¹ Megido Andreas, Maswir dan Mawarta Onida. 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesekretariatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang*, Epigram, Vol 14 No. 1 April 2017.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (2,310 $>$ 2,00488) dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka H_4 diterima. Artinya, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan bank BTN Syariah sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin sering pelatihan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan BTN Syariah Palembang, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi yang ada pada diri karyawan.¹² Hal ini sejalandengan teori motivasi dua faktor Herzberg. Menurut Herzberg, karyawan hanya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin bila mereka telah puas akan pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan tergantung dua faktor salah satunya adalah *Satisfier Factor*. Faktor-faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu salah satunya dengan cara mengikuti program pelatihan. Bank BTN Syariah memberikan pelatihan pada pegawai ditujukan agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat dengan mengasah potensi keterampilan dan kemahiran pegawai agar pegawai bekerja secara optimal.¹³

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yuyun Yuniar, Wayan Gede, Agoes Ganeshayang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Berdasarkan penelitian

¹² Simamora, Henry. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN: Yogyakarta. Hlm 340.

¹³ *Ibid*, hlm 228.

ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan agar dapat menjalankan fungsi atau tugasnya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada pada organisasi. Sehingga apabila pelatihan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan, maka motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.¹⁴

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawannya.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (2,466 $>$ 2,00488) dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka H_5 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan bila sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil dan layak, maka karyawan Bank BTN Syariah KCS Palembang akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg. Menurut Herzberg, karyawan hanya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin bila mereka telah puas akan pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan

¹⁴ Yuyun Yuniar, Wayan Gede, Agoes Ganesha, 2017, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Prama Sanur Beach-Bali*. E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana 6.3 ISSN : 2237-3067

tergantung dua faktor, salah satunya adalah *Hygiene Factor*. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar personal, kualitas pengawasan dan dasar pembayaran (gaji). Artinya, salah satu cara untuk dapat memotivasi karyawan adalah memenuhi faktor-faktor diatas khususnya pada penelitian ini ialah kompensasi. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁵

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rifqi Ali Mubaroq, Wandy Zulkarnaen yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.¹⁶ Hal ini senada dengan pernyataan Simamora, yakni tujuan dasar dari pemberian kompensasi adalah untuk memikat, menahan dan memotivasi para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola kompensasi dengan baik sehingga bisa memenuhi persyaratan adil dan layak.¹⁷

6. Motivasi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil analisis dengan causal step, diperoleh nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5368, dan nilai signifikansi $0,0016 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,2756. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,6023 yang lebih kecil dari

¹⁵*Ibid*, hlm 228.

¹⁶Rifqi Ali Mubaroq, Wandy Zulkarnaen, 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(3), 72-90. Vol 1 No 3 September, 2017

¹⁷*Ibid*, 459

$c = 0,7503$. Pengaruh variabel independen Pelatihan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Pelatihan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan uji sobel tes yang memperoleh angka statistik (*z value*) pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel intervening antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,69154049 dan signifikan pada *One-tailed probability* dengan angka 0,00355614. Karena *z-value* (2,69154049) $> 1,96$ atau *p-value* (0,00355614) $< \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya, motivasi mampu memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, semakin sering Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bank BTN Syariah Palembang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan kerja, lalu didorong dengan pemberian motivasi akan merasa mendapat kepercayaan dan perhatian dari perusahaan sehingga para karyawan akan bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg, Herzberg menyatakan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam

melaksanakan pekerjaannya, salah satunya adalah *Satisfier Factor*. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu salah satunya dengan cara mengadakan program pelatihan untuk para karyawan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.¹⁸

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Aziz Sefullah, Sri Ekowati¹⁹ yang menyatakan bahwa Motivasi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, selain kemampuan dan keterampilan mereka akan bertambah, mereka juga akan terdorong untuk mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.²⁰ Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²¹

¹⁸*Ibid*, hlm 228.

¹⁹Aziz Sefullah, Sri Ekowati, 2021. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu*, Vol 2 No 1 Januari 2021.

²⁰Diansyah, Tatang Saepul. 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 Pt. Bank Cimb Niaga Tbk*, Vol 20, No.1 Januari-juni 2017.

²¹Mangkunegara, 2005. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal 67

7. Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

Menurut Mulyasamotivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan jalan memotivasi para karyawan dapat diharapkan semangat dan prestasi kerja dapat ditingkatkan untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5555. Dan, nilai signifikansi $0,0011 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3327. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,4917 yang lebih kecil dari $c = 0,6765$. Pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam "*partial mediation*" atau terjadi mediasi, dimana variabel kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening motivasi, atau dapat dikatakan bahwa motivasi memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan uji Sobel tes yang memperoleh angka statistik (*zvalue*) untuk pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel intervening antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar

2,77514323 dan signifikan pada *One-tailed probability* dengan angka 0,00275887. Karena $z\text{-value}(2,77514323) > 1,96$ atau $p\text{-value}(0,00275887) < \alpha = 0,05$ maka H_7 diterima. Artinya, motivasi mampu memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan, apabila kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, pengembangan diri, lingkungan kerja, dll ditingkatkan dan diberikan secara layak, maka karyawan Bank BTN Syariah Palembang akan merasa terdorong dan termotivasi karena kerja keras mereka dihargai dengan diberikan kompensasi yang sesuai. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg, Herzberg menyatakan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satunya adalah *Hygiene Factor*. Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar personal, kualitas pengawasan dan dasar pembayaran (gaji). kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan kompensasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang

diberikan perusahaan untuk mendapatkan karier yang lebih baik dan mencapai target perusahaan.²²

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya Elizabeth Francis, Zaroni yang menyatakan bahwa motivasi mampu menjadi mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi.²³

²²*Ibid*, hlm 228.

²³Wijaya Elizabeth Francis, Zaroni, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ultima Accounting Vol 4. No.2 Desember .