

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 32 Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang 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:

4.1.1 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	12	37.5
	Perempuan	20	62.5
	Total	32	100.0

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

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang diambil sebagai responden lebih banyak responden perempuan. Jenis kelamin perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 20 responden, sedangkan sisanya 12 karyawan adalah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang lebih banyak perempuan dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2 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	21-30 Tahun	11	34.4
	31-40 Tahun	20	62.5
	> 41 Tahun	1	3.1
	Total	32	100.0

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

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 responden, dan responden yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 1 responden

4.1.3 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	D3	3	9.4
	S1	28	87.5
	S2	1	3.1
	Total	32	100.0

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

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 responden, responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 28 responden, dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2 sebanyak 1 responden

4.1.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Tabel 4.4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
	1-3 Tahun	4	12.5

Valid	3-5 Tahun	16	50.0
	>5 Tahun	12	37.5
	Total	32	100.0

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

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 4 responden, responden yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 16 responden, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 12 responden.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 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 $df = 32 - 2 = 30$ atau $df = 30$ dengan $\alpha 0,05$. Didapat r tabel senilai 0,3494. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	.763	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	.805	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	.814	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	.778	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	.492	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	.628	0,3494	Valid

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

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kompetensi (X1) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3494 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.6
Uji Validitas Reward (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X2)	Pernyataan 1	.576	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	.379	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	.405	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	.671	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	.570	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	.544	0,3494	Valid
	Pernyataan 7	.603	0,3494	Valid
	Pernyataan 8	.480	0,3494	Valid
	Pernyataan 9	.405	0,3494	Valid
	Pernyataan 10	.384	0,3494	Valid

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

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel *Reward* (X2) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3494 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.7
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	.741	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	.681	0,3494	Valid
	Pernyataan 3`	.711	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	.822	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	.659	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	.580	0,3494	Valid
	Pernyataan 7	.450	0,3494	Valid
	Pernyataan 8	.383	0,3494	Valid

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

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3494 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.614	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	.400	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	.528	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	.649	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	.528	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	.590	0,3494	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 0,3494 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

4.2.2 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 dapat dikatakan “reliabel”. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Kompetensi)	0,891	0,6	Reliabel
X2 (<i>Reward</i>)	0,819	0,6	Reliabel
X3 (Lingkungan Kerja)	0,872	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,796	0,6	Reliabel

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

Jadi dari Tabel 4.9 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.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 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 4.10
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.20874009
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.127

<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.103
	<i>Negative</i>	-.127
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.716
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.685
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

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

Berdasarkan *output* pada tabel 4.10 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar $0,685 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal“.

4.3.2 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 4.11
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Kompetensi	.390	2.563
	X2_Reward	.852	1.174
	X3_Lingkungan Kerja	.364	2.751

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

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

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,390), X2 (0,852), dan X3 (0,364) > 0,1 dan nilai VIF X1 (2,563), X2 (1,174), dan X3 (2,751) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas“.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 4.12
Uji Heteroskedastisitas
Uji White

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.621	1	Residual	24
a. <i>Dependent Variable:</i> res_kuadrat b. <i>Predictors:</i> (<i>Constant</i>), perkalian_x1_x2_x3, X3_Lingkungan Kerja, X2_Reward, X1_Kompetensi, x1_kuadrat, x2_kuadrat, x3_kuadrat				

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

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 32 \times 0,621 \\
 &= 19,87.
 \end{aligned}$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 24$$

$$= 36,41503.$$

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar $19,87 < 36,41503$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas .

4.3.4 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 4.13
Uji Linearitas
***Lagrange Multiplier* (LM Test)**

<i>Model Summary</i> ^b		ANOVA ^a		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.000	1	Residual	28
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual</i>				
b. <i>Predictors: (Constant) x3_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

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

$$\begin{aligned} \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\ &= 32 \times 0,000 \\ &= 0. \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Chi Square Tabel} = df &= 0,05, 28 \\ &= 41,33714. \end{aligned}$$

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar $0 < 41,33714$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi pada penelitian ini dinyatakan “linear”.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 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 Kompetensi (X1), *Reward* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.036	.481		.076	.940
	X1_Kompetensi	.292	.117	.350	2.495	.019
	X2_Reward	.215	.105	.195	2.054	.049
	X3_Lingkungan Kerja	.475	.140	.493	3.394	.002

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

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

Berdasarkan data tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,036 + 0,292 \beta_1 + 0,215 \beta_2 + 0,475 \beta_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = Kompetensi

β_2 = *Reward*

β_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.14 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan dk = (n-k) atau (32-4) = 28, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,04841, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompetensi (X1) memiliki t hitung senilai 2,495 dengan nilai sig. 0,019. 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 (2,495 > 2,04841) dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel *Reward* (X2) memiliki t hitung senilai 2,054 dengan nilai sig. 0,049. 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 ($2,054 > 2,04841$) dan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki t hitung senilai 3,394 dengan nilai sig. 0,002. 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 ($3,394 > 2,04841$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

4.4.2 Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kompetensi (X1), *Reward* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel 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 4.16
Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	4.947	3	1.649	34.183	.000 ^b
	Residual	1.351	28	.048		
	Total	6.298	31			
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X3_Lingkungan Kerja, X2_Reward, X1_Kompetensi</i>						

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.16 diatas, diperoleh F hitung sebesar 34,183. 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 (34,183 > 2,95) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka Kompetensi (X1), *Reward* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.886 ^a	.786	.763	.21964
a. <i>Predictors: (Constant), X3_Lingkungan Kerja, X2_Reward, X1_Kompetensi</i>				

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

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.17 nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,763, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kompetensi (X1), *Reward* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebesar 76,3%, sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Kompetensi merupakan penggambaran dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan atau memegang suatu

jabatan. Kompetensi dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada manajemen sumber daya manusia. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Darsono dan Siswandoko menyatakan bahwa kompetensi adalah dimilikinya keahlian dalam bidangnya, menerapkan standar kerja yang ditentukan dalam setiap penugasan, menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas; memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan; berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi; memelihara kualitas kerja melalui upaya review rekan sejawat (*peer view*).¹

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,495 > 2,04841) dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Yang berarti bahwa kompetensi yang ada dalam diri karyawan haruslah dipergunakan dengan sebaik mungkin dan diposisikan dengan tempat yang benar dan penempatan kompetensi setiap karyawan sesuai dengan keahliannya akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga karena karyawan dapat menuangkan kemampuannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Semakin baik

¹ Darsono dan Siswandoko Tjatjuk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. (Jakarta : Nusantara Consulting, 2011). Hlm 45.

kemampuan dan keterampilan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eegis Yani Pamularso (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$.

2. *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial sehingga dapat mendorong pegawai lebih giat dan berpotensi. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. *Reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Dengan pemberian *reward* kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,054 > 2,04841$) dan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada Bank

Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Artinya apabila sistem reward, yaitu adanya gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo (2018) yang meneliti tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

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

Saydam mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.² Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat meningkatkan suasana kerja para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai target keberhasilan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat mengembangkan daya semangat para karyawan tersebut.

² Saydam Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, (Jakarta: Djambatan, 2000). Hlm 226

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,394 > 2,04841$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, maka Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja atas karyawan haruslah diperhatikan dan ditingkatkan karena ini unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja,

Lingkungan kerja yang menjadi aspek penunjang dalam menciptakan kinerja yang baik pada perusahaan. Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan haruslah mendukung dan menciptakan kenyamanan tersendiri bagi karyawan agar karyawan lebih menikmati pekerjaan tanpa ada tekanan. Kenyamanan lingkungan seperti penerangan (cahaya) yang cukup, sirkulasi udara, kebersihan, serta keamanan semua aspek itu harus mendukung dengan baik serta lebih gigih dalam mencapai target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$.