

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan memiliki peran yang amat penting dalam sistem perekonomian suatu negara, perbankan juga merupakan komponen pendukung perekonomian suatu negara, tujuan dari pertumbuhan ekonomi tentu menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia namun tugas untuk meningkatkan kesejahteraan bukan hanya menjadi tugas pemerintah namun juga tugas masyarakat. Sektor swasta juga harus turut berperan besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui operasionalisasi sistem perbankan yang baik, perbedaan bank konvensional dan bank syariah terletak pada sistem dan landasan yang dianut oleh masing-masing bank, perbankan syariah memegang prinsip syariah dimana Al-Qur'an dan Hadits sebagai pondasi utama, prinsip-prinsip syariah tersebut bertujuan untuk mendasari sistem perekonomian kaum muslimin.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi adalah dengan melaksanakan program *training and human resource development*, bagi dunia perbankan syariah sendiri pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

¹ Rahayu, Fujia, and Hendry Cahyono. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya." *Jurnal Ekonomi Islam* 1.2 (2018): 38-45.

dianggap sangat penting dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional bank syariah dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perbankan syariah yang berkualitas sehat dan istiqomah.²

Karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang sangat penting dikarenakan akan menentukan maju atau tidaknya dari perusahaan tersebut. Dalam dunia perbankan yang memiliki persaingan ketat dalam kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu visi dan misi yang ditargetkan dari suatu perusahaan dengan adanya peningkatan kinerja akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil.³ Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.⁴

Kualitas sumber daya manusia tentu berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam perusahaan atau organisasi, pencapaian kinerja karyawan islami yang mana berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya

² Wilson, John P. "International human resource development: Learning, education and training for individuals and organisations." *Development and Learning in Organizations* (2014) : 12

³ Grugulis, C. Irena. *Skill, training and human resource development*. Palgrave Macmillan, 2016: 9

⁴ Sudarma, Ketut. "Mencapai sumber daya manusia unggul (Analisis kinerja dan kualitas pelayanan)." *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 3.1 (2012): 19

manusia tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁵ Alhyasat mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif, yang bersumber dari tata keimanan/aqidah islam yang merupakan dasar hidup seorang muslim.⁶

Salah satu pengelolaan penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Sehingga penyediaan sumber daya insani sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan secara maksimal, seperti pemberian fasilitasi pelatihan, dan pengembangan kemampuan karyawan. Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI Sumber Daya Insani yang memadai. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit.⁷

⁵ Murni Rahmawati dan Kristin Juita “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur*”, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol 2 No 2, 2020, p. 66.

⁶ Alhyasat, Khaled MK. "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations." *Journal of Islamic Marketing* .Journal of Islamic Marketing, Vol. 3 Iss 2 2012, p. 139 – 154

⁷ Andrianto, Andrianto, and Muhammad Anang Firmansyah. "Manajemen Bank Syariah: Implementasi Teori dan Praktek." 2019, p. 199

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu pengembangan adalah konsekuensi dari hasil pelatihan yang diartikan sebagai persiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan ini lebih formal sifatnya dan konsentrasinya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan kemampuan karyawan pada jabatan yang akan datang. Tujuan pengembangan haruslah mampu mengubah sikap, perilaku, pengalaman dan kinerja karyawan.⁸

Tujuan perusahaan dapat di capai apabila kinerja perusahaan baik, ukurannya dapat dilihat dari berbagai aspek keuangan dan aspek operasional. Kinerja yang baik merupakan syarat mutlak bagi perusahaan jika ingin memenangkan kompetisi.⁹ Kinerja dapat menentukan kelangsungan sebuah perusahaan, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dan membantu perusahaan mempertahankan kelangsungan usahanya. Pelayanan nasabah merupakan sesuatu yang sangat penting, mengingat semakin ketatnya persaingan dalam bisnis jasa perbankan, dengan semakin banyaknya pilihan perbankan. Masing-masing perbankan berusaha dengan maksimal memberikan

⁸ Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019, p. 23

⁹ Rangkuti, Freddy. *Customer care excellence: meningkatkan kinerja perusahaan melalui pelayanan prima plus analisis kasus jasa raharja*. Gramedia Pustaka Utama, 2017, p. 8

pelayanan dan fitur produk yang menggiurkan dengan bagi hasil yang sangat kompetitif.¹⁰

Dalam bisnis perbankan syariah, kesejahteraan umat/sosial mencakup unsur kebijakan dan pelayanan dalam arti luas yang terkait dengan berbagai kehidupan dalam masyarakat, seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan, perumahan, pendidikan, reaksi budaya, dan lain sebagainya harus dalam kerangka *al-maslahah*, al-salaam keselamatan, dan *al-amn* kedamaian, yang merupakan konsep yang harus diterapkan dalam perbankan syariah guna mengimplementasikan nilai-nilai syariah di dalamnya yaitu lebih mengedepankan kesejahteraan umat dan lingkungan sekitarnya melalui cara-cara yang halal. Sejahtera berarti aman, sentosa dan makmur; selamat terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya. Hal ini tentunya sejalan dengan prinsip islam yang lebih mengedepankan kesejahteraan umat secara umum. Pada kenyataan yang terjadi sekarang terdapat kesenjangan penerimaan kompensasi dan penyediaan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia khususnya antara karyawan yang bekerja di Bank Syariah dengan karyawan yang bekerja di Bank Konvensional.¹¹

Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang merupakan Bank berbasis syariah yang memberikan bentuk pelatihan, pengembangan sumber daya insani serta pemberian kompensasi yang baik dan adil maka karyawan merasa puas serta

¹⁰ Abadi, Satria, and Febriani Latifah. "Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting." *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)* 6 (2017): 37-43.

¹¹ Suryadi, Nanda. "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4.1 (2021): 231-241.

termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan merosot. Namun sampai saat ini, Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terus memberikan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan prestasi kerjanya agar keluhan seperti pelayanan kurang ramah, tidak tepat waktu, penguasaan produk perbankan yang minim, dan lain sebagainya tidak ada lagi.

Tabel 1.1
Penghargaan Bank Sumsel Babel Syariah

Tahun	Penghargaan	Penyelenggara
2021	1. Top Bumd Awards Sebagai BPD Bintang 5 2. Peringkat 3 Kinerja Terbaik Penyalur Kur Di Wilayah Sumsel	◆ Majalah Top <i>Bussiness</i> ◆ Kementrian Keuangan Republik Indonesia
2020	<i>The Trusted Company</i> Terpercaya	<i>Coorporate Government Perception Index</i> Cgpi
2019	Sebagai Media Online Terpopuler 2019	<i>Humas Indonesia Member Of Pr Indonesia Group</i>
2018	Infobank Awards 2018 Penghargaan dengan Predikat Sangat Bagus	Biro Riset Infobank
2017	<i>Special Mention for Great Customer Service</i>	<i>Indonesia Sharia Finance Award 2017</i>
2016	<i>Silver Champion of Indonesia Wow Service Excellence Award</i>	Markplus Inc. dengan Melakukan Survei <i>Sevice Excellence</i> di 18 Kota di Indonesia

Sumber : Bank Sumsel Babel KC Palembang, 2022

Penghargaan yang diperoleh Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dikarenakan kualitas pelayanan yang baik dan didukung dengan Keterampilan dari masing-masing karyawan serta Komitmen yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan organisasinya. Selain itu Bank Sumsel Babel syariah adalah suatu

bank yang memberikan pelayanan secara syariah dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam, serta sistem pengelolaan dana yang optimal dan kehandalan teknologi informasi, yang membuat Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dapat bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dapat dilihat dari beberapa penghargaan yang diperoleh Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang setiap tahunnya.¹²

Pada Desember tahun 2016, Bank Sumsel Babel Syariah mendapatkan penghargaan di bidang pelayanan terbaik dengan melakukan *Survey Service Excellence* pada 18 kota di Indonesia. Juni tahun 2017 Bank Sumsel Babel Syariah meraih penghargaan *Special Mention Customer Service* dalam *Indonesia Shariah Finance Award 2017* dengan tujuan menyoroti praktik bisnis terbaik dari pelaku bisnis industri keuangan syariah yang merupakan hasil kerjasama manajemen ditahun 2016. Pada Agustus tahun 2018 Bank Sumsel Babel Syariah mendapatkan penghargaan dengan predikat sangat bagus predikat tertinggi dari total 115 bank di Indonesia dan sebanyak 64 bank mendapatkan predikat sangat bagus pada *rating* Bank versi Infobank. Pada Agustus 2019 Bank Sumsel Babel Syariah mendapatkan Predikat sebagai Media Online Terpopuler 2019 yang membuat Bank terus menjadi bank terpercaya. Pada Desember 2020, Bank Sumsel Babel Syariah berhasil meraih penghargaan sebagai Perusahaan Terpercaya "*The Trusted Company*" berdasarkan *Corporate Governance Perception Indeks Award 2020*, yang merupakan Bank Sumsel Babel Syariah telah diakui menjalankan serangkaian

¹² Bank Sumsel Babel KC Palembang, *interview* wakil pimpinan cabang Bank Sumsel Babel KC Palembang 3 Mei 2022, pukul 10.30

proses dalam pemenuhan *good corporate governance* didalam perusahaan. Kemudian pada September 2021 Bank sumsel babel syariah dengan kinerja unggul kembali memperoleh penghargaan pada Top BUMD Awards 2021 sebagai "Bank Pembangunan Daerah Bintang Lima".¹³

Penghargaan yang diperoleh Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dikarenakan kualitas pelayanan yang baik dan didukung dengan keterampilan dari masing-masing karyawan serta kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima untuk mencapai tujuan organisasinya. Selain itu Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang adalah suatu bank yang memberikan pelayanan secara syariah dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam, serta sistem pengelolaan dana yang optimal dan kehandalan teknologi informasi, yang membuat Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dapat bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada saat pelatihan kerja lapangan. Realitas menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan & kompensasi sangatlah penting bagi karyawan terutama pada bank yang berbasis syariah ini. Sering kali ada permasalahan yang dihadapi karyawan, mulai dari komplain nasabah mengenai layanan, nasabah yang terus menerus mengeluh, dan juga menghadapi berbagai karakter nasabah dengan permasalahan yang berbeda-beda. Jika karyawan memiliki kompetensi/kemampuan yang telah didapatkan dari pelatihan dan pengembangan sebelumnya maka semakin baik juga kemampuan

¹³ Ibid.,

karyawan untuk bekerja melayani nasabah pada Bank Sumsel Babel syariah KC Palembang.

Bank Sumsel Babel Syariah adalah Bank yang memiliki prestasi dan produktivitas yang baik di Palembang, seperti salah satunya meraih di posisi 13 raih laba terbesar yakni pencapaian kinerja positif selama 2018 yaitu kenaikan asset dari 2,5 T menjadi 2,9 T, pembiayaan yang naik dari 846 M menjadi 956 M dan kenaikan laba dari 62,5 M menjadi 89,4 M dan hal tersebut merupakan pencapaian laba terbesar sejak BSB Syariah berdiri.¹⁴

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari semua pihak perusahaan karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pelatihan, pengembangan SDM dan pemberian kompensasi syariah atas target yang telah mereka capai.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang diperoleh *Research Gap* sebagai berikut:

¹⁴ Bank Sumsel Babel KC Palembang, *interview* wakil pimpinan cabang Bank Sumsel Babel KC Palembang 3 Mei 2022, pukul 10.30

Tabel 1.2
Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel
Babel Syariah KC Palembang

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Fujia Rahayu, 2018 Dahmiri, and Kharisma Sakta, 2014 Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung, 2018 Yulianti, Eli, 2015 Ading Sunarto, 2021 Rahmi Hermawati, 2021
	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Debby Endayani, 2019

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Berdasarkan penelitian Fujia Rahayu mengungkapkan program pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pelatihan dilakukan dengan baik maka etos kerja islami pada karyawan bank syariah bukopin juga akan meningkat.¹⁵ Penelitian Mia juga mendukung bahwa Pelatihan X1 terhadap kinerja pegawai Y bahwa secara parsial pelatihan X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.¹⁶

Pada penelitian Debby Endayani pelatihan kerja kepada karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga ada beberapa faktor pendukung lainnya yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan tempat agar karyawan semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga

¹⁵ Rahayu, Fujia, and Hendry Cahyono. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya." *Jurnal Ekonomi Islam* 1.2 2018, p. 38-45.

¹⁶ Rahmi, Mia Adella. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank." [Skripsi]. Institut Agama Islam Negeri IAIN Batusangkar, 2020, p. 22

karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, ini bisa menghindari kerusakan barang atau produk yang dihasilkan, selain itu kerja karyawan lebih efektif dan efisien.¹⁷

Tabel 1.3
Research Gap Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Fujia Rahayu, 2018 Raudatul Jannah et.al, 2014 Fariansyah Hassan Basrie, 2016 Sari Rezeki, 2016 Indasari, 2017
	Pengembangan Sumber Daya Insani tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Debby Endayani, 2019 Hendry Cahyono, 2018

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Berdasarkan penelitian Alam Febian menyatakan bahwa pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja islami terdapat besaran kontribusi sebesar 81,6% menjelaskan variabel pengembangan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% elemen lain yang tidak dipelajari didalam penelitian ini. Hal ini menerangkan bahwa rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dikerjakan dengan benar sehingga kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya akan meningkat.¹⁸

Penelitian Menik Lestari dan Sulfitriah juga mengungkapkan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja

¹⁷ Safitri, Debby Endayani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8.2 2019, p. 240-248.

¹⁸ Hardityo, Alam Fabian. "*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya.*" *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 4.1 2021, p. 78-87.

Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti.¹⁹ Artinya bahwa tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Penelitian Jannah juga mengungkapkan variabel pengembangan sumber daya manusia signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda sedangkan variabel kegiatan non diklat tidak mempengaruhi kinerja karyawan.²⁰

Hasil penelitian yang dilakukan oleh karyawan Fujia Rahayu menyatakan hasil yang berbeda karena program pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pengembangan tidak dilakukan dengan baik maka etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Bukopin tidak akan meningkat.²¹

¹⁹ Lestari, Menik. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang*.--. Diss. UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2021.

²⁰ Sulfitriah, Sulfitriah, and Eti Arini. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Budi Daya Kelompok Ikan Mina Lestari Desa Marga Sakti Kecamatan Padang Jaya." *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS JMMIB* 2.2 2021: 107-114.

²¹ Rahayu, Fujia, and Hendry Cahyono. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya." *Jurnal Ekonomi Islam* 1.2 2018, p. 38-45.

Tabel 1.4
Research Gap Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	Kompensasi Syariah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Try Chairunisyah, 2021 Agung Surya, 2019 Aprilia, 2017 Nurfitri Apriani, 2017
	Kompensasi Syariah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Marisa, 2020

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana & Hatta, semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standar hidup, faktor ukuran perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, dan faktor kemampuan membayar. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.²²

Berdasarkan hasil penelitian Agung Surya menyatakan bahwa uji *t-test* yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.²³ Penelitian Try Chairunisyah menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Dengan

²² Mulyapradana, Aria, Tri Rosewati, and Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4.1 2020: 27-33.

²³ Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 2.2 2019: 209-223.

menghasilkan penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan antara kompensasi, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.²⁴

Adapun berdasarkan penelitian Marisa menyatakan hasil yang berbeda variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal, hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -0,970 dari nilai t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,339 dan kepuasan kerja sebesar 0,738 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.²⁵

Tabel 1.5
Research Gap Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Fenomena	Research Gap	Solusinya
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	Perbedaan hasil penelitian berdasarkan penelitian Fujia Rahayu Mia Adella menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan islami, adapun Debby Endayani menyatakan pelatihan tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan	Pelatihan dilakukan rutin setiap tahun khususnya bagi petugas <i>Front Office</i> Bank Sumsel Babel KC Palembang, agar karyawan semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, meminimalisir kesalahan pekerjaan lebih efektif dan efisien
Pengaruh Pengembangan	Alam Febian dan Menik Lestari dan Sulfitriah menyatakan bahwa	Pengembangan kompetensi SDM efektif dilakukan secara bertahap

²⁴ Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI Akuntansi Manajemen Ekonomi* 2.1 2021: 43-54.

²⁵ Marisa, Marisa. "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal." *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1.1 2020: 1-12.

Fenomena	Research Gap	Solusinya
Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja islami terdapat besaran kontribusi sebesar 81,6% , sedangkan Fujia dalam penelitiannya menyatakan program pengembangan SDM tidak dilakukan dengan baik maka etos kerja islami dan kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin tidak akan meningkat	sesuai dengan lini pekerjaannya, dalam pelayanan kepada masyarakat Bank Sumsel Babel KC Palembang perlu memfasilitasi pembelajaran mengenai etika pelayanan dan kecakapan pegawai dalam bekerja
Pengaruh Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	Mulyapradana & Hatta menyatakan semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar, sedangkan penelitian Marisa menyatakan kompensasi dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan dalam menunjang semangat karyawan dan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang sudah berdedikasi dalam peningkatan kualitas pelayanan, dapat diberikan dalam bentuk bonus, THR, dan lainnya.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menganalisis seberapa kuat korelasi antar variabel dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah?

3. Bagaimana pengaruh Pemberian Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah;
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah;
3. Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi referensi bagi perusahaan mengenai pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dalam pemberian pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan kompensasi syariah terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Lebih lanjut lagi, diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam pembuatan kebijakan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab dan kepedulian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Pihak Penerima Layanan Nasabah

Dapat memperoleh pelayanan yang maksimal.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi pengembangan kajian teoritik dan penelitian selanjutnya dalam bidang ekonomi syariah, serta diharapkan mampu menjadi masukan terkait pengembangan mata kuliah khusus manajemen sumber daya manusia dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan agar dapat memberikan gambaran secara keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian, rumusan masalah merupakan pernyataan tentang keadaan yang membutuhkan jawaban penelitian, tujuan penelitian berisi hal-hal yang ingin dilakukan peneliti, manfaat penelitian menguraikan manfaat yang diterima dalam penelitian dan sistematika penulisan mencakup uraian singkat pembahasan materi antar bab.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini memuat tentang teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis kerangka berfikir, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, variabel-variabel penelitian, teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan penelitian, dan saran penelitian. Simpulan menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Serta berisi kelebihan dan kekurangan penelitian, saran-saran bagi penelitian selanjutnya yang berisi keterbatasan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pelatihan (*Training*)

a) Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁶

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi

²⁶ Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5.2 2018: 64-69.

karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.²⁷

Training bisa juga diartikan sebagai proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.²⁸ *Training* ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam pelatihan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan di mana para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang, yang bertindak sebagai pelatih adalah pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior atau berpengalaman.

b) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:²⁹

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja; Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang.

²⁷ Kustini, Endang, and Novita Sari. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.3 (2020): 303-311.

²⁸ Rohmah, Nurruli Fatur. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 2018: 1-11.

²⁹ Prasetyo, Indra, et al. "BuKu Manajemen Sumber Daya Manusia." 2021 : 32

- 2) Meningkatkan mutu kerja; Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
- 3) Meningkatkan moral kerja; Apabila perusahaan menjalankan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
- 4) Menumbuhkan pertumbuhan pribadi; Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga
- 5) kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memasakkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

c) Langkah-Langkah Pelatihan

Adapun langkah-langkah dalam pelatihan antara lain :³⁰

- 1) Penilaian kebutuhan; Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang di hadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat di penuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.
- 2) Tujuan pelatihan dan pengembangan; Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh

³⁰ Irianto, Jusuf. "Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan." *Surabaya: Insan Cendekia* (2011): 1-46.

perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang di harapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat di capai.

- 3) Materi program; Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang di perlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

d) Metode Pelatihan

Beberapa metode yang hendak di gunakan dalam pelatihan yang akan di laksanakan dan yang dapat di kembangkan oleh suatu perusahaan, yaitu: ³¹

- 1) *On the job training* atau di sebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja di tempatkan dalam kondisi pekerjaan yang rill, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
- 2) Magang, melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*.
- 3) Ceramah kelas dan presentasi video merupakan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi dari pada memberi model.

³¹ Khurotin, Nurul. *Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*. Diss. Universitas Brawijaya, 2018: 65

- 4) *Outdoor oriented programs*. Program ini biasanya di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kerja.

e) Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dalam pelatihan kerja antara lain :³²

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - (a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - (b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - (c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - (d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan rasa percaya diri.
 - (e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - (f) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - (g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

³² Walukow, Meylisa Thesa, Mieke Roring, and Johny RE Tampi. "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis Jab 4.4 2016* : 7

- 2) Manfaat untuk perusahaan
 - (a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
 - (b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - (c) Memperbaiki moral sumber daya manusia.
 - (d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - (e) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
 - (f) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - (g) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar *group*
 - (a) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual.
 - (b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - (c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan.
 - (d) Meningkatkan kualitas moral.
 - (e) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

B. Pengembangan Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani MSDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.³³ Karena sumber daya insani SDI dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya insani SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage mengelola sumber daya insani.³⁴

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan sumber daya insani yang mengelola faktor –faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

³³ Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi-Jilid 1*. Vol. 1. Pustaka Aksara, 2020 : 11

³⁴

Pengolahan sumber daya insani inilah yang disebut manajemen sumber daya insani SDI.³⁵

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya insani dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya insani dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu.³⁶

Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya insani, karyawan adalah kekayaan *asset* utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam Manajemen sumber daya insani SDI adalah manusianya itu sendiri. Di samping itu sumber daya insani SDI dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya insani SDI yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-

³⁵ Hermawan, Nanang. *Penerapan Prinsip Manajemen Organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2014 : 112

³⁶ Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara, 2021 : 43

orang yang ada dalam lingkungannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.³⁷

Perbaikan kualitas sumber daya insani SDI dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya insani SDI sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi. Masing-masing fungsi manajemen tersebut yaitu;³⁸

- a) Perencanaan: menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan;
- b) Pengorganisasian: memberikan tugas khusus kepada setiap sumber daya insani SDI, membangun divisi/departemen, mendelegasikan wewenang pada sumber daya insani SDI, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan;
- c) Manajemen staff: menetapkan jenis atau tipe sumber daya insani SDI yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan;

³⁷ Ismail, Jeffrit Kalprianus, et al. *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia, 2022 : 23

³⁸ Al Hasan, Fahadil Amin, and Muhammad Irfan Maulana. "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global." *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal* 3.1 2016: 27-36.

- d) Kepemimpinan: mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai kebutuhan;
- e) Pengawasan: melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya insani SDI-nya. Sumber daya insani SDI yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang. Sumber daya insani SDI perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya insani SDI dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar.³⁹ Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Bila pengelolaan sumber daya insani SDI dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya insani SDI dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya insani SDI secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan

³⁹ Prasetia, Yosi Septa. "Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (SDI)." *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam* 5.2 (2017): 341-358.

sesuai dengan kemampuan, penataran/pelatihan dan pengembangan kariernya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Tujuan manajemen sumber daya insani SDI ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen sumber daya insani SDI yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Sumber daya insani SDI mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi.⁴⁰

Manajemen sumber daya insani SDI mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen sumber daya insani SDI harus memiliki sasaran.

3. Sasaran Manajemen Sumber Daya Insani

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Sasaran sumber daya insani SDI tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi sumber daya insani SDI,

⁴⁰ Sari, Linda, Ridan Muhtadi, and Mansur Mansur. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1.2 2020: 158-172.

masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Tantangan ini menegaskan 4 empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen sumber daya insani SDI dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.⁴¹

- a) Sasaran Perusahaan; Sasaran ini untuk mengenali manajemen sumber daya insani SDI dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas perusahaan.
- b) Sasaran Fungsional; Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya insani SDI pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan.
- c) Sasaran Sosial; Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan.
- d) Sasaran Pribadi Karyawan; Yaitu untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

⁴¹ Insani, A. Pengertian Sumber Daya. "BAB 9 MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BANK SYARIAH." *TEORI DAN PRAKTIK MANAJEMEN BANK SYARIAH INDONESIA 2021*: 168.

4. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Insani

Untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen sumber daya insani SDI membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis karyawan.⁴²

a) Kunci Aktivitas Sumber Daya Insani

Aktivitas sumber daya insani SDI merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan. Sejalan dengan perkembangan perusahaan yang semakin menjadi besar, maka berbagai upaya dibuat untuk memperkirakan berbagai kebutuhan mendatang sumber daya insani SDI-nya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan sumber daya insani SDI. Proses ini berupaya menyeleksi orang-orang yang memenuhi kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi oleh perencanaan sumber daya insani SDI.

Pembinaan mengajarkan para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru dengan memastikan manfaat berkesinambungannya bagi perusahaan dan memenuhi keinginankeinginan pribadi. Selanjutnya, kinerja individu dinilai. Aktivitas ini tidak hanya mengevaluasi seberapa baik orang berperilaku, tetapi juga memperlihatkan seberapa baik aktivitas sumber daya insani

⁴² Tricahyani, Yutisa. "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah." *Muslim Heritage* 3.1 2018: 93-114.

SDI-nya dilaksanakan. Kinerja buruk bisa berarti bahwa penyeleksian, pelatihan atau pengembangan harus direvisi, karena apabila tidak, hal ini kemungkinan bisa menimbulkan masalah menyangkut hubungan antar karyawan. Departemen sumber daya insani SDI juga memainkan peran penting dalam hubungan karyawan, biasanya dengan membentuk sejumlah kebijakan dan mendukung kalangan manajer.⁴³

Departemen sumber daya insani SDI yang efektif melakukan penilaian secara efektif kepada mereka untuk memastikan keberhasilan yang berkesinambungan. Kendala anggaran merupakan sebuah bentuk kontrol. Perangkat kontrol lain bisa jadi berupa pelaksanaan evaluasi penilaian efektivitas masing-masing kegiatan dalam memenuhi sasaran-sasaran perusahaan

b) Tanggung jawab atas aktivitas sumber daya insani

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen sumber daya insani SDI berada di pundak masing-masing manajer. Peran pimpinan terlihat dalam proses perencanaan, penyeleksian, pengintegrasian, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan aktivitas-aktivitas sumber daya insani SDI lain, meskipun bisa jadi keseluruhannya dibantu oleh pakar-pakar bidang sumber daya insani SDI. Maka dapat diambil kesimpulan tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya insani SDI pada dasarnya adalah:⁴⁴

⁴³ Rois, Adib Khusnul, and Suprianto Suprianto. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani." *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)* 1.2 (2021): 100-109.

⁴⁴ KDT, Katalog Dalam Terbitan. "Manajemen Sumber Daya Insani." 2019 : 2

- (a) Peningkatan efisiensi
- (b) Peningkatan efektivitas
- (c) Peningkatan produktivitas
- (d) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- (e) Rendahnya tingkat absensi
- (f) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- (g) Tingginya kualitas pelayanan
- (h) Rendahnya komplain dari pelanggan
- (i) Meningkatnya bisnis perusahaan

5. Ruang Lingkup Sumber Daya Insani

Sumber daya insani menempati posisi yang amat strategis dalam suatu perusahaan, maka dari itu pengguna sumber daya insani harus digerakkan secara efektif sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, yaitu melalui berbagai perbaikan cara kerja dan meningkatkan motivasi kerja agar waktu tidak terbuang sia-sia. Sumber daya insani harus dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.⁴⁵

Tugas manajemen sumber daya insani berkisar pada upaya mengelola unsur insan dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya insani yang puas *satisfied*

⁴⁵ Solikhah, Rohmawati. "PERAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DALAM MEWUJUDKAN KEBERHASILAN KOPERASI." *ISTIKHLAF: JURNAL EKONOMI, PERBANKAN & MANAJEMEN SYARIAH* 2.2 (2020): 1-21.

dan memuaskan *satisfactory* bagi organisasi.⁴⁶ Manajemen sumber daya insani merupakan bagian manajemen umumnya yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya insani. Dan manajemen sumber daya insani difokuskan pada tenaga kerja agar dapat memberi kontribusi yang optimal dalam realisasi tujuan organisasi, namun karena perkembangan ilmu pengetahuan itu sendiri, kemajuan teknologi serta karena bertambah kompleksnya lingkungan organisasi, maka lingkungan manajemen sumber daya insani terus mengalami perubahan dan perkembangan sejak dahulu hingga sekarang.⁴⁷

6. Pengembangan Sumber Daya Insani

Melalui pengembangan para karyawan yang ada sekarang, departemen personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan karyawan-karyawan baru. Bila para karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dulu secara internal. Promosi dan transfer juga menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai kesempatan karir. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan yang biasa dilakukan oleh perusahaan diantaranya melainkan metode praktis *on-the-job training*

⁴⁶ Rinda Fithriyana, S. E., and M. Ak. "MODUL." staff.universitaspahlawan.ac.id, diakses pada 11/04/2022

⁴⁷ Hardana, Ali. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman* 3.1 2015: 115-126.

Teknik-teknik “*on-the-job*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman biasanya karyawan lain. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :⁴⁸

- a) Rotasi Jabatan; Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek-praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
- b) Latihan instruksi pekerjaan; Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c) Magang; Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan “*on-the-job*”. Hampir semua karyawan pengrajin *craft*, seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan *internship* adalah bentuk lain program magang.
- d) Pelatihan; Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

⁴⁸ Ekarendyka, Eriza Violananda. *pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service*. Diss. Brawijaya University, 2020 : 12

Hubungan penyelia dan karyawan sebagai baawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

- e) Penugasan sementara; Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi Syariah

Kompensasi syariah adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi berdasarkan ketentuan syariah dan sumber kompensasi sesuai dengan hukum islam.⁴⁹ Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.⁵⁰

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya.⁵¹ Mereka mau bekerja dikarenakan

⁴⁹ Yusuf, Burhanuddin, and M. Nur Rianto Al Arif. "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah." 2015.

⁵⁰ Khasbulloh, Muhammad Nabil. "Implementasi Kompensasi dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syariah." *Al-Uqud: Journal Of Islamic Economics* 2.1 (2018): 1-19.

⁵¹ Soetrisno, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Kencana, 2016.

mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2. Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemeliharaan dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:⁵²

- a) Menghargai prestasi kerja; Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja

⁵² Jufrizen, Jufrizen. "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17.1 2017 : 7

karyawan. Sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi

- b) Menjamin keadilan; Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.⁵³ Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁵⁴

Menurut Hasibuan kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Dalam

⁵³ Inaray, Jelita Caroline. "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16.2 2016.

⁵⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016: 7

buku Wibowo yang berjudul “Manajemen Kinerja” mengemukakan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.⁵⁵ Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan dasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut ;⁵⁶

- a) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c) Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- d) Memberi gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- e) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan memngaitkan dengan pengupahan.

⁵⁵ Sinaga, Onita Sari, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Efendi, Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Karwanto, Marto Silalahi, A. Nururrochman Hidayatulloh, and Muliana Muliana. *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020 : 12

⁵⁶ Sutrisno, H. Edy. *Budaya organisasi*. Jakarta : Prenada Media, 2019, hlm. 22

- f) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan ahir yang meragukan.
- g) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- h) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- i) Membangun dialog konstruksi tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- j) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- k) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an dijelaskan tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam QS : Al-Shaff ayat 4 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*⁵⁷

Sedangkan pengertian kinerja terdapat dalam QS : An- Nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan*

⁵⁷ Gramedia, Al Qur'an QS As-Saffat : 4

sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁵⁸

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang dapat digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu disajikan dalam tabel, berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode Analisis
1.	Debby Endayani, 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam	Regresi Linier Sederhana
2.	Yulianti, 2015	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara	Variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong	Regresi Linier Sederhana
3.	Ni Wayan Eka Sri Anggereni, 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Lpd Kabupaten Buleleng	70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan	Regresi Linier Sederhana
4.	I. Wayan Sutya Edy, and I Kumara, 2016	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali</i>	Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.	Mediasi
5.	Ludfia Dipang, 2013	Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan	Pengembangan sumber	Regresi Linier Sederhana

⁵⁸ Gramedia, Al Qur'an QS An-Nahl : 97

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode Analisis
		kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado	daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan	
6.	Lolowang, Melvin Grady, A. Adolfina, and Genita Lumintang, 2016	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda
7.	Christoper Giovani Tarigan, M. Arif Nasution, 2014	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	Pengaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25%	Regresi Linier Sederhana
8.	Febrisma Ramadhiya Findarti, 2016	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur	variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaon Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Regresi Linier Sederhana
9.	Yusran, Ahmad, and Sodik Sodik, 2019	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari.	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari,	Regresi Linier Berganda
10.	Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati, 2017	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada	Regresi Linier Sederhana

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode Analisis
			kinerja karyawan sebesar 0,543.	
11.	Usman Fauzi, 2014	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda	X1 Kompensasi Finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda	Regresi Linier Berganda
12.	Jufrizen, 2017	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan,	Mediasi
13.	Firmandari, 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta	Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa variabel moderasi	Moderasi

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan kompensasi syariah terhadap kinerja karyawan masih terbatas, dan terdapat perbedaan penelitian sehingga perlu dikaji ulang mengenai pengaruh antar variabel, hal ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya insani dan kompensasi syariah terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Dalam penelitian Eli Yulianti mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan di Grand Fatma Hotel.⁵⁹

Penelitian Debby Endayani juga mengungkapkan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 15 persen menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena untuk bisa menjadi seorang operator mesin Machinist yang handal dan ahli dalam pengoperasian mesin bubut karyawan Machine Shop departemen wajib mengikuti training pelatihan supaya dapat melakukan pekerjaan lebih aman.⁶⁰

Sejalan dengan pendapat diatas, Ni Wayan Eka menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898

⁵⁹ Yulianti, Eli. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara." *E-Jurnal Administrasi Bisnis* 3.4 2015: 900-910.

⁶⁰ Safitri, Debby Endayani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8.2 2019: 240-248.

dengan nilai thitung = 10,947 > ttabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.⁶¹

H1 : Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Melvin Grady mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.⁶²

Penelitian Tarigan *et.al*, menyatakan bahwa koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6.845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima. Dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang Binjai dalam kategori tinggi ini terlihat

⁶¹ Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Lpd Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10.2 2019: 606-615.

⁶² Lolowang, Melvin Grady, A. Adolfin, and Genita Lumintang. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.2 2016.

berdasarkan hasil analisis determinasi maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antar variabel X pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel Y kinerja Pegawai adalah sebesar 72.25% sedangkan sisanya 27.75% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.⁶³

Hasil penelitian Kurniawan mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.⁶⁴

H2 : Pengembangan Sumber Daya Insani Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

⁶³ Tarigan, Christopher Giovanni, and M. Arif Nasution. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 2.2 2014: 146-153.

⁶⁴ Kurniawan, Agung Widhi. "Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulsebar." *EKUITAS Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16.4 2012: 391-408.

3. Pengaruh Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t-test* yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dengan menunjukkan nilai lebih kecil dari nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel $5,146 > 2,04841$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.⁶⁵

Hasil penelitian Lubis, *et.al* menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.781 dan P -Values 0.000 , demikian H_3 diterima H_0 ditolak, dimana jika kompensasi yang diberikan akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.⁶⁶ Penelitian Susilowati juga menyatakan Hasil Uji Ttes menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, kompensasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji Path menunjukkan bahwa Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerjasebagai variabel *intervening*.⁶⁷

⁶⁵ Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 2.2 2019: 209-223.

⁶⁶ Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI Akuntansi Manajemen Ekonomi* 2.1 2021: 43-54.

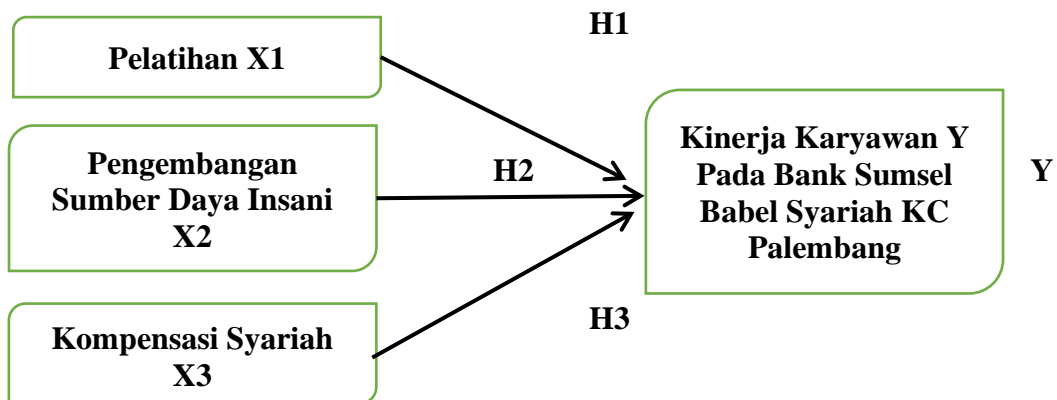
⁶⁷ Susilowati, Nurma. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura*. Diss. IAIN SALATIGA, 2019.

**H3 : Kompensasi Syariah Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang**

G. Kerangka Pemikiran Teori

Berdasarkan hipotesis diatas maka kerangka pemikiran teori yang penulis ajukan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang



Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Pengembangan Sumber Daya Insani

X3 : Kompensasi Syariah

Y : Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang didepan PIM yang beralamat di Jl.Letkol Iskandar No. 537-538 Kecamatan Bukit Kecil, Kelurahan 26 Ilir Kota Palembang, Sumatera Selatan.

C. Objek Penelitian

Objek adalah benda atau orang yang menjadi pokok pembicaraan atau sebagai sasaran yang dijadikan untuk penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti, merupakan sekumpulan dari individu-individu, benda-benda dan bisa juga sebuah organisasi atau wilayah generalisasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti atau

dipelajari, dan ditarik kesimpulannya.⁶⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Palembang, yang akan di teliti mengenai kinerja karyawannya dalam kurun waktu dari awal terbentuk Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Palembang hingga data karyawan yang terupdate sampai Januari 2022 yaitu jumlah keseluruhannya adalah 57 karyawan/responden.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 57 Karyawan. Menurut Sugiyono Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %.⁶⁹

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

⁶⁸ Nanang Martono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm 81

⁶⁹ Sugiyono, F. X. *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan*. Vol. 4. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia, 2017, hlm. 81

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = 57 / (57 (0,05)^2 + 1)$$

$$n = 31,66 \text{ (32)}$$

Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 32 Karyawan di PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah populasi yang dapat digunakan sebagai objek penelitian.⁷⁰ Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data sampel *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu.⁹⁰ Alasan peneliti menggunakan *Purposive sampling* karena tidak semua sample memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang di teliti. Oleh karena itu penulis menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus di penuhi dalam penelitian ini. Pengurangan sampel dilakukan dengan beberapa kriteria, adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini adalah :

- a) Pendidikan terakhir karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang Minimal DIII;
- b) Karyawan tetap Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang bukan Honor, *Outsourcing* dan *Cleaning Service*;

⁷⁰ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Medan: Cipta Pustaka Media, 2007, hlm 113

- c) Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang sudah bekerja minimal 2 tahun.

Tabel 3.1
Metode Pengambilan Sampel dengan *Purposive Sampling*

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
Jumlah Seluruh Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang		57 Karyawan
1.	Sampel yang Tidak Memenuhi Kriteria I (Satu) : Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang Minimal Diii	17 Karyawan
2.	Sampel yang Tidak Memenuhi Kriteria II (Dua) : Karyawan Tetap Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang Bukan Honor, <i>Outsourcing</i> Dan <i>Cleaning Service</i>	6 Karyawan
3.	Sampel yang Tidak Memenuhi Kriteria III (Tiga) : Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang sudah Bekerja Minimal 2 Tahun	2 Karyawan
Total Sampel		32 Karyawan

Sumber : Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, 2022

Berdasarkan kriteria sesuai dengan metode *purposive sampling* sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden yaitu karyawan tetap Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Syariah Palembang.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

Jabatan	Status	Jumlah
Pimpinan Cabang	Karyawan Tetap	1
Wakil Pimpinan Cabang	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Pelayanan Jasa dan Informasi	Karyawan Tetap	1
Asiten Customer Service	Karyawan Tetap	1
Asisten CS/PIC BPKH/Pelaporan	Karyawan Tetap	1
Customer Service	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Pelayanan Jasa Uang Tunai	Karyawan Tetap	1
Teller	Karyawan Tetap	4
Penyelia Unit Pemasaran	Karyawan Tetap	1
Analisis Pemasaran	Karyawan Tetap	1
Asisten Gadai Emas	Karyawan Tetap	1

Jabatan	Status	Jumlah
Asisten PemAsaran	Karyawan Tetap	3
Penyelia Unit Legal dan Admin Pembiayaan	Karyawan Tetap	1
Asisten Adm	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Umum dan Akuntansi	Karyawan Tetap	1
Asisten Kliring Koor SKNBI	Karyawan Tetap	1
Asisten Unit Umum dan Ak	Karyawan Tetap	1
Pimpinan Kantor Kas RSI	Karyawan Tetap	1
Teller	Karyawan Tetap	1
Customer Service	Karyawan Tetap	1
Pimpinan Kantor Kas Balayudha	Karyawan Tetap	1
Teller	Karyawan Tetap	2
Pimpinan Kantor Kas PIM	Karyawan Tetap	1
Teller	Karyawan Tetap	1
Pimpinan Kantor Kas Kuto	Karyawan Tetap	1
Teller	Karyawan Tetap	1
Jumlah Karyawan		32

Sumber : Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, 2022

E. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung di tempat penelitian, melalui kuesioner atau angket, dan dapat juga berupa hasil wawancara dengan narasumber. Data primer ini memberikan sumber data yang langsung kepada pengumpul data dan data tersebut harus diolah lagi.⁷¹

2. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang sistematis, terencana, terarah dan terstruktur

⁷¹ Heri Junaidi, *Metodologi Penelitian Berbasis Temukenali*, Palembang: Rafa Press, 2018, hlm 56

dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka, dimulai dari mengumpulkan data-data, penafsiran terhadap data tersebut, dengan menunjukkan hasilnya.⁷² Dalam penelitian ini data yang digunakan kuantitatif didapat langsung dari hasil pengisian Kuesioner sebagai instrumen penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner atau juga biasa disebut angket merupakan teknik pengumpulan data yang dikumpulkan oleh peneliti secara tidak langsung yang mana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Kuesioner atau angket berisi daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti secara sistematis, yang dijawab oleh responden sesuai dengan persepsinya.⁷³ Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam pengukuran data. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena, Untuk keperluan analisis data kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan antara lain:⁷⁴

⁷² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, hlm 19

⁷³ Agung Widi Kurniawan dan Zara Puspitaningtyas, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016, hlm 82

⁷⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2019, hlm 152-153

Tabel 3.3
Tabel Skor Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju SS	5
Setuju S	4
Netral N	3
Tidak Setuju TS	2
Sangat Tidak Setuju STS	1

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi secara langsung antara peneliti dan responden. Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian, menggunakan sebuah daftar pertanyaan.⁷⁵ Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur atau wawancara terbuka. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bersifat bebas, yang mana peneliti tidak menggunakan suatu pedoman wawancara yang tersusun secara runtut. Hal ini digunakan karena peneliti ingin mendapatkan informasi awal tentang isu atau hal yang menjadi pokok penelitian yang ada pada objek penelitian.⁷⁶

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan penelitian mengumpulkan data yang secara relevan untuk variabel tersebut. Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :⁷⁷

⁷⁵ Ibid., hlm 137

⁷⁶ Ibid., hlm 197-198

⁷⁷ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penilaian Kuantitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press, 2017, hlm.53

1. *Variabel Independen* variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab atau yang dapat mempengaruhi berubahnya atau yang menjadi sebab timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan X1, Pengembangan Sumber Daya Insani X2 dan Kompensasi Syariah X3;
2. *Variabel Dependen* variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan Y.

Secara rinci definisi operasional variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel

3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan X1	Proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan	Peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi kerja Syafaruddin, 200 1	Likert
Pengembangan Sumber Daya Insani X2	Proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya insani yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya	Pelatih yang berkualitas, materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan, dan metode pelatihan yang sesuai Fresthi Nurdiana Dihan & Faizal Hidayat, 2020	Likert
Kompensasi Syariah X3	Yang diterima oleh karyawan sebagai ganti	Kompensasi Ekstrinsik:	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	kontribusi mereka kepada organisasi berdasarkan ketentuan syariah dan sumber kompensasi sesuai dengan hukum islam	1. Upah dan Gaji 2. Jaminan Sosial Kompensasi Intrinsik: 1. Penyelesaian 2. Pekerjaan 3. Prestasi Wibowo, 2015	
Kinerja Karyawan Y	Kinerja atau <i>performance</i> adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang dihasilkan oleh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan Bekerjasama 4. Ketepatan 5. Kehadiran Fresthi Nurdiana Dihan & Faizal Hidayat, 2020	Likert

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Cooper dan Schindler dalam buku Muhajirin, 2017⁷⁸ riset kuantitatif melakukan pengukuran yang lebih akurat terhadap suatu objek. Proses dari penelitian menggunakan metode kuantitatif memuat pengujian dan melakukan verifikasi terhadap kebenaran teori tersebut.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Dalam penelitian ini alat analisis yang

⁷⁸ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penilaian Kuantitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press, 2017, hlm.50

digunakan untuk mengolah data penelitian adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)⁷⁹ Adapun instrumen penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Tesis Mangarisan Sinaga, uji validitas merupakan proses pengukuran suatu instrument kuesioner. Dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel. Ketentuan $df = n - 2$ $n =$ banyak sampel.⁸⁰

$r_{hitung} > r_{tabel} =$ pernyataan valid
$r_{hitung} < r_{tabel} =$ pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian.⁸³ Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan *one shot* atau pengukuran satu kali saja, dan untuk pengujian Reliabilitasnya digunakan uji statistik *cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.⁸¹

⁷⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2013, hlm 67

⁸⁰ Mangarisan Sinaga, Tesis: "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soelong Laoet Medan*", Medan: Universitas Sumatera

Utara 2018, hlm 49

⁸¹ Anto, Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, Salatiga: STAIN Perss, 2016, hlm 68

3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk mengelola data penelitian yaitu menggunakan *Eviews* dengan analisis regresi berganda atau uji interaksi yang mengandung unsur interaksi yaitu perkalian dua atau lebih variabel independen variabel bebas, yaitu meregresikan variabel independen X1, X2, dan X3 dengan variabel dependen Y dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + X_1 + X_2 + X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependen kinerja karyawan

X1 : variabel independen pelatihan

X2 : variabel independen pengembangan sumber daya insani

X3 : variabel independen kompensasi syariah

α : konstanta

β : koefisien regresi

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang dilihat dari frekuensi data masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambar mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata *mean*, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum.⁸²

⁸² Imam Ghazali, *Metodologi Penelitian*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014, hlm. 12

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini model estimasi yang diharapkan dapat menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen sehingga di dapat model penelitian yang terbaik dengan teknik-teknik analisis seperti yang telah diuraikan di atas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam regresi linier dengan pendekatan *Ordinary Least Squared* OLS meliputi uji Linieritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas dan Normalitas. Uji Linieritas hampir tidak dilakukan pada setiap model regresi linier. Karena sudah diasumsikan bahwa model bersifat linier. Kalaupun harus dilakukan semata-mata untuk melihat sejauh mana tingkat linieritasnya. Uji Autokorelasi hanya terjadi pada data *time series*. Pengujian autokorelasi pada data yang tidak bersifat *time series cross section* atau panel menjadi tidak berarti.⁸³

Ghozali berpendapat⁸⁴ dalam model regresi linier ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar hasil estimasi efisien tidak terjadi penyimpangan dan memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan nyata. Hal ini juga agar model regresinya bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Untuk memenuhi syarat yang sudah ditentukan sehingga penggunaan model penelitian, diperlukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik, salah satu cara termudah untuk

⁸³ Ibid., hlm. 13

⁸⁴ Ibid., hlm. 143

melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.⁸⁵

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan pengujian *Jarque Bera Test* atau JB test, uji ini merupakan uji normalitas dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (*kurtosis*) dan koefisien kemiringan (*skewness*). Uji ini dilakukan dengan membandingkan statistik JB (*Jarque-Bera*) dengan nilai C^2 tabel. Jika nilai JB (*Jarque-Bera*) $\leq C^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Hipotesis yang dikemukakan:⁸⁶

Ho = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

Ha = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada Penelitian ini, uji normalitas diukur melalui JB (*Jarque-Bera*) serta

⁸⁵ Ibid., hlm.147

⁸⁶ Ibid., hlm.148

Histogram Normality Test pada program SPSS. Distribusi data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolineiritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel independen saling berkorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁸⁷ Jika antar variabel bebas berkorelasi dengan sempurna maka disebut multikolinearitasnya sempurna (*perfect multicollinearity*), yang berarti model kuadrat terkecil tersebut tidak dapat digunakan. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu .⁸⁸

1. Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c) Uji Autokolerasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada saat pengamatan dengan pengamatan lain

⁸⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hlm.147

⁸⁸ Ibid., hlm.42

pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:⁸⁹

3. Jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari $(4-DL)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
4. Jika d terletak antara du dan dl atau diantara $(4-DU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
5. Jika d terletak antara dl dan du atau diantara $(4-DU)$ dan $(4-DL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

d) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas⁹⁰ adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Adapun uji heteroskedastisitas yang diharapkan adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode “*Park*” dengan ketentuan nilai t hitung $<$ nilai t tabel.

⁸⁹ Duwi Priyatno, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hlm. 87

⁹⁰ Duwi Priyatno, , hlm. 84

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 , digunakan untuk mengukur seberapa besar variable-variable bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 nol menunjukkan variabel dalam model yang dibentuk tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai koefisien determinasi akan cenderung semakin besar bila jumlah variabel bebas dan jumlah data yang diobservasi semakin banyak. Oleh karena itu, maka digunakan ukuran *adjusted* R^2 untuk menghilangkan bias akibat adanya penambahan jumlah variabel bebas dan jumlah data yang diobservasi.⁹¹

b. Uji t- Statistik

Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabelbebas terhadap variabel tak bebas secara parsial. Uji t – statistik biasanya berupa pengujian hipotesis:

H_0 = Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

H_1 = Variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

⁹¹ Ibid., hlm. 86

Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi α 0,05 dan derajat kebebasan $df = n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.⁹²

c. Uji F-Statistik

Uji F-statistik ialah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara keseluruhan simultan. Uji F-statistik biasanya berupa:

H_0 = Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

H_1 = Variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

Jika dalam pengujian kita menerima H_0 maka dapat kita simpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara dependen variabel dengan independen variabel. Dari hasil uji F-statistik kita dapat melihat bahwa nilai F-statistik yang signifikan mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya.⁹³

⁹² Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penilaian Kuantitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press, 2017, hlm.58

⁹³ Ibid., 60

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat 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 sebagai berikut :⁹⁴

- a. Persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang
- b. Pengangkatan :
 - 1) Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Sdr. Drs. H. Abd Muhaimin, LC, Sdr. Dr. H. Cholildi Zinuddin MA dan Sdr. Drs. H. Romli SA, M.Ag;
 - 2) Pemimpin Unit Usaha Syariah atas nama Sdr. Oktiandi;
 - 3) Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Sdr. H. Saekan Noer, SH, MM.
- c. Sekilas Perubahan Nama Bank Sumsel Babel

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 November

⁹⁴ Bank Sumsel Babel KC Palembang, *interview* wakil pimpinan cabang Bank Sumsel Babel KC Palembang 11 Juni 2022, pukul 10.30

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.

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.⁹⁵

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

⁹⁵ Ibid.,

No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7
Jakabaring Palembang.⁹⁶

2. Visi & Misi

Adapun visi misi Bank Sumsel Babel Syariah, antara lain:⁹⁷

a. Visi

“Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”

b. Misi

1. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah;
2. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*;
3. Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

3. Tugas Unit

Pada Bank Sumsel Babel syariah KC Palembang tugas setiap unitnya dibedakan sebagai berikut:⁹⁸

- a. Unit RO bertugas untuk mencari calon debitur atau mencari yang membutuhkan pinjaman kredit;
- b. Unit pelayanan jasa dan informasi bertugas untuk menjadi pusat dan nara sumber informasi-informasi mengenai produk dan jasa bank.

⁹⁶ Ibid.

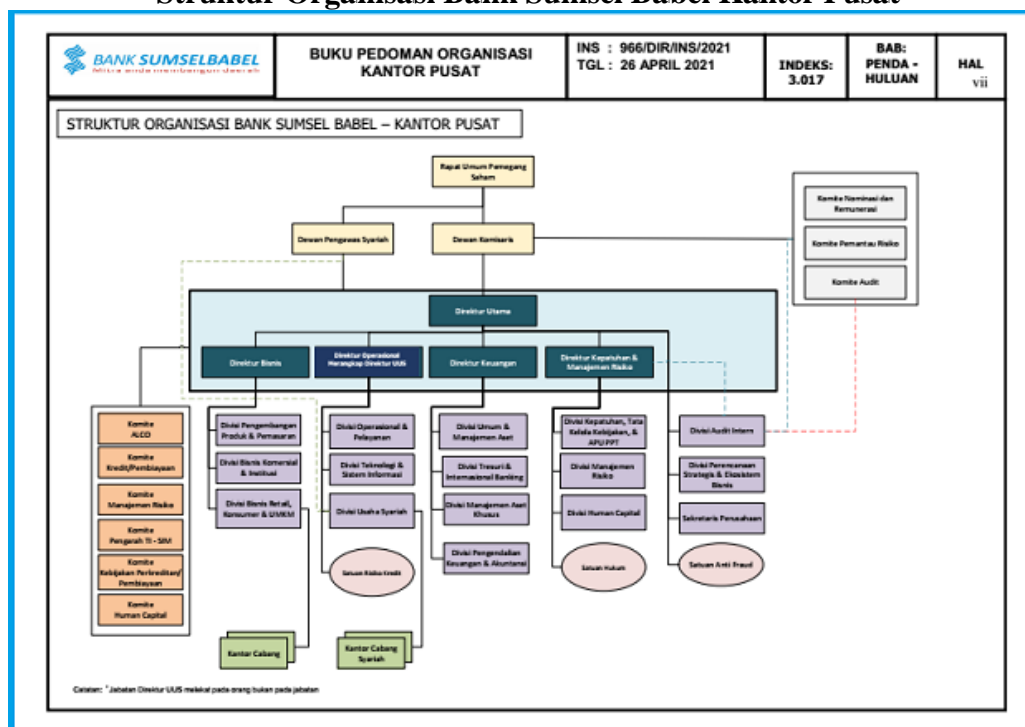
⁹⁷ Bank Sumsel Babel KC Palembang, *interview* wakil pimpinan cabang Bank Sumsel Babel KC Palembang 11 Juni 2022, pukul 10.30

⁹⁸ Ibid.,

- c. Unit pelayanan uang tunai bertugas untuk menangani, membantu, dan memberikan solusi bagi semua nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan termasuk di dalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai.
- d. Unit legal & adm pembiayaan bertugas untuk melakukan analisis yuridis, melakukan pemeriksaan dan penilaian jaminan, menyiapkan perjanjian kredit, melakukan pengikatan jaminan, melakukan penyimpanan legal dokumen, melakukan pengawasan kredit, serta melakukan upaya penyelamatan kredit bermasalah.
- e. Unit umum & akuntansi
 - 1) Unit umum bertugas untuk mengurus semua kebutuhan operasional perusahaan, mengurus dan berhubungan dengan *outsourcing company*, berhubungan dengan pihak eksternal, semua bentuk perizinan perusahaan.
 - 2) Unit akuntansi bertugas mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan keuangan beserta administrasi, menyusun laporan keuangan.
- f. Unit pemasaran bertugas untuk memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk perbankan, dan memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia luar perbankan itu sendiri.
- g. Pengelola kontrol intern bertugas untuk:
 - 1) Menyusun dan melaksanakan rencana audit intern tahunan.
 - 2) Memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan system manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan.

- 3) Melakukan pemantauan mengenai system pengendalian informasi dan komunikasi.
 - 4) Melaksanakan tugas khusus dalam lingkup pengendalian intern yang ditugaskan oleh pimpinan cabang.
- h. Payment point kemenag bertugas untuk mengelola seluruh aktivitas operasional dan administrasi perbankan di *payment point*.⁹⁹

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat



Sumber : Bank Sumsel Babel, 2022

4. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

1. Visi

“Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”

⁹⁹ Ibid.,

2. Misi

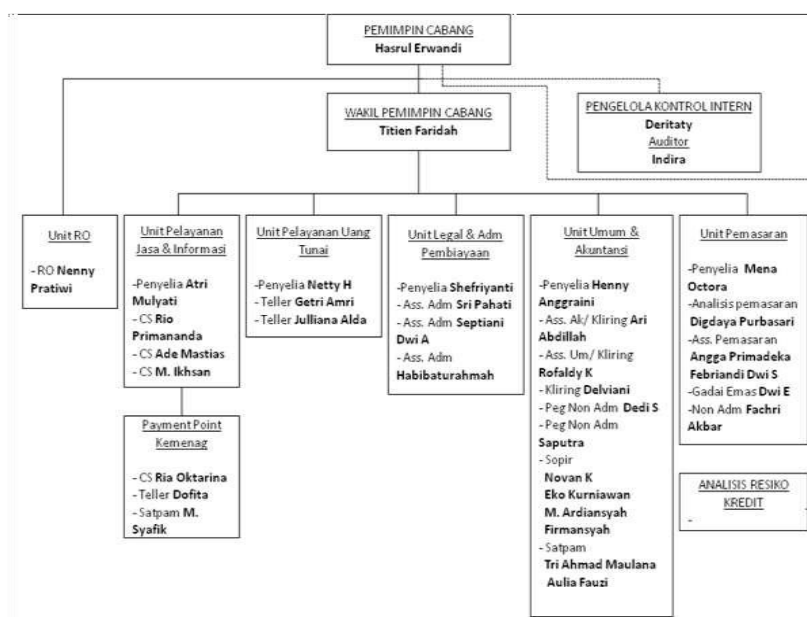
- a) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- b) Menumbuhkembangkan *Retail Banking, Corporate Banking, dan International Banking*.
- c) Mengembangkan Human Capital yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

5. Tugas Unit

1. Unit RO bertugas untuk mencari calon debitur atau mencari yang membutuhkan pinjaman kredit.
2. Unit pelayanan jasa dan informasi bertugas untuk menjadi pusat dan narasumber informasi-informasi mengenai produk dan jasa bank.
3. Unit pelayanan uang tunai bertugas untuk menangani, membantu, dan memberikan solusi bagi semua nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan termasuk di dalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai.
4. Unit legal & adm pembiayaan bertugas untuk melakukan analisis yuridis, melakukan pemeriksaan dan penilaian jaminan, menyiapkan perjanjian kredit, melakukan pengikatan jaminan, melakukan penyimpanan legal dokumen, melakukan pengawasan kredit, serta melakukan upaya penyelamatan kredit bermasalah.
5. Unit umum & akuntansi

- a) Unit umum bertugas untuk mengurus semua kebutuhan operasional perusahaan, mengurus dan berhubungan dengan *outsourcing company*, berhubungan dengan pihak eksternal, semua bentuk perizinan perusahaan.
 - b) Unit akuntansi bertugas mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan keuangan beserta administrasi, menyusun laporan keuangan.
 - c) Unit pemasaran bertugas untuk memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk perbankan, dan memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia luar perbankan itu sendiri.
6. Pengelola kontrol intern bertugas untuk menyusun dan melaksanakan rencana audit intern tahunan. Memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan system manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan. Melakukan pemantauan mengenai system pengendalian informasi dan komunikasi. Melaksanakan tugas khusus dalam lingkup pengendalian intern yang ditugaskan oleh pimpinan cabang.
7. *Payment point* Kemenag bertugas untuk mengelola seluruh aktivitas operasional dan administrasi perbankan di *payment point*.¹⁰⁰

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang



Sumber : Bank Sumsel Babel KC Palembang, 2022

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	18	56%
Perempuan	14	44%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Karakteristik responden berdasarkan pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 18 dengan persentase 56%, dan responden perempuan berjumlah 14 dengan persentase 44%.

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 29 tahun	19	54%
30 – 39 tahun	11	40%
40 – 49 tahun	2	6%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat rata-rata umur responden dibagi pada 3 kelas interval, yaitu kelompok yang berumur 20-29 tahun memiliki jumlah paling banyak, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 54%, umur 30-39 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 40%, umur 40-49 yaitu sebanyak 2 orang atau 6%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	4	18%
Diploma	3	4%
S1	25	78%
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik pendidikan terakhir responden tamatan SMA berjumlah 4 orang dengan persentase 18%. Responden

tamatan Diploma berjumlah 3 orang dengan persentase 4%. Responden tamatan S1 berjumlah 27 orang dengan persentase 78%.

4. Lama Bekerja Responden

Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	18	56%
6-10 tahun	11	35%
> 10 tahun	3	9%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan lama bekerja responden dibagi pada 3 kelas interval, yaitu kelompok yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 56% , kelompok yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 35% dan kelompok yang bekerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9%.

5. Unit Kerja Responden

Karakteristik responden yang terakhir yaitu berdasarkan pada unit kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
Unit RO	1	3%
Unit pelayanan jasa & informasi	4	12%
Unit pelayanan uang tunai	3	9%
Unit legal & adm pembiayaan	4	12%
Unit umum & akuntansi	9	29%
Unit pemasaran	6	19%
Pengelola control intern	2	7%
Payment point kemenag	3	9%
Total	32	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik berdasarkan unit kerja dapat dilihat terdapat 8 bagian unit kerja, yaitu unit RO sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, Unit pelayanan jasa & informasi sebanyak 4 orang atau sebesar 12%, Unit pelayanan uang tunai sebanyak 3 orang atau sebesar 9%, Unit legal & adm pembiayaan sebanyak 4 orang atau 12%, Unit umum & akuntansi sebanyak 9 orang atau sebesar 29%, Unit pemasaran sebanyak 6 orang atau sebesar 19%, Pengelola control intern sebanyak 2 orang atau sebesar 7%, Payment point kemenag sebanyak 3 orang atau sebesar 9%.

C.Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel.¹⁰¹

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,521	0,3338	Valid
	X1.2	0,485	0,3338	Valid
	X1.3	0,372	0,3338	Valid
	X1.4	0,383	0,3338	Valid
	X1.5	0,521	0,3338	Valid
	X1.6	0,383	0,3338	Valid
Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)	X2.1	0,421	0,3338	Valid
	X2.2	0,383	0,3338	Valid
	X2.3	0,339	0,3338	Valid
	X2.4	0,372	0,3338	Valid
	X2.5	0,383	0,3338	Valid
	X2.6	0,383	0,3338	Valid
	X2.7	0,521	0,3338	Valid
	X2.8	0,339	0,3338	Valid
Kompensasi Syariah (X3)	X3.1	0,383	0,3338	Valid
	X3.2	0,339	0,3338	Valid
	X3.3	0,351	0,3338	Valid
	X3.4	0,441	0,3338	Valid
	X3.5	0,563	0,3338	Valid
	X3.6	0,391	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.1	0,512	0,3338	Valid
	X2.2	0,432	0,3338	Valid
	X2.3	0,474	0,3338	Valid
	X2.4	0,374	0,3338	Valid
	X2.5	0,414	0,3338	Valid
	X2.6	0,386	0,3338	Valid
	X2.7	0,563	0,3338	Valid
	X2.8	0,391	0,3338	Valid
X2.9	0,512	0,3338	Valid	

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

¹⁰¹ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penilaian Kuantitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press, 2017 : 87

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari > 0,60 sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.¹⁰² Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.640	30		

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

¹⁰² Imam Ghazali, Metodologi Penelitian. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014, hlm. 19

Berdasarkan tabel 4.7 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal.¹⁰³ Pada Penelitian ini, uji normalitas diukur melalui JB (*Jarque-Bera*) serta *Histogram Normality Test* pada program SPSS. Distribusi data dapat dilinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Normalitas dengan JB (*Jarque-Bera*)
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	32	-1.295	.414	1.871	.809
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Perhitungan Jarque Bera :

$$JB = n \left(\frac{s^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24} \right)$$

¹⁰³ Ibid., 89

$$JB = 32 \left(\frac{-1.295^2}{6} + \frac{(1.871-3)^2}{24} \right)$$

$$JB = 32 \left(\frac{1.677}{6} + \frac{1.275}{24} \right)$$

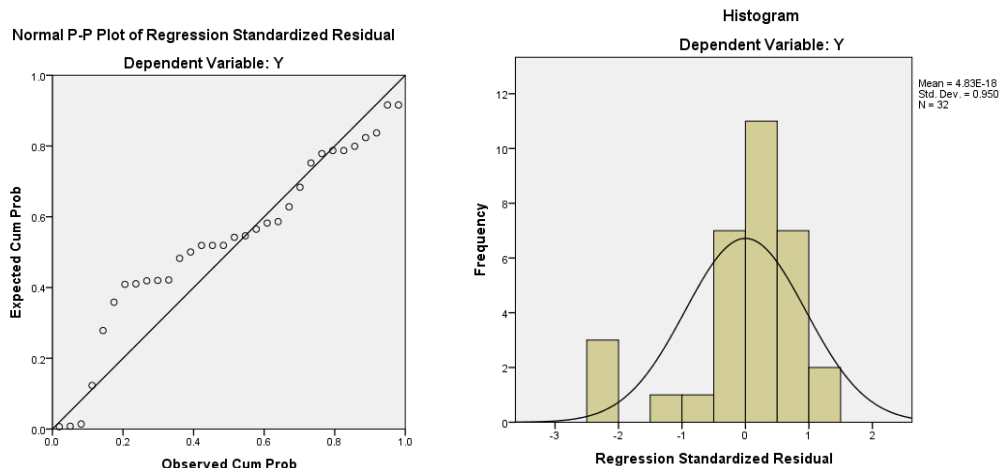
$$JB = 32 (0.280 + 0.053)$$

$$JB = 32 (0.333)$$

$$JB = 10.656$$

Pada persamaan diatas menyatakan bahwa nilai Jaque Bera sebesar 10.656 nilai ini ketika dibandingkan dengan c^2 tabel dengan df hitung = (n-k). Df = (32-3) = 29 dan tingkat signifikansi 0.05 maka nilai c^2 tabel 42.556. Nilai $JB = 10.656$ (c^2 hitung) < 42.556 (c^2 tabel), yang berarti bahwa nilai residual yang tersandarisasi pada persamaan dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan *Histogram Normality Test*



Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Grafik 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode *Histogram Normality Test* yang dilakukan menghasilkan nilai *asympt. sig* (1-tailed) > 0,05. Sehingga bisa dinyatakan bahwa uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah model regresi yang terbentuk, apakah terdapat korelasi yang ditinggi atau tidak. Dalam uji multikolinieritas hasil yang diharapkan adalah tidak terjadinya ataupun tidak terdapat gejala multikolinieritas. Apabila dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.¹⁰⁴ Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode *TOL (Tolerance)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuannya tidak terjadi multikol jika *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	X1	.977	1,024
	X2	.962	1,040
	X3	.968	1,033

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* X1 (0,977), X2 (0,962), dan X3 (0,968) > 0,1 dan nilai VIF yaitu X1 (1,024), X2 (1,040), dan X3 (1,033) < 10. Sehingga penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas”.

¹⁰⁴ Ibid., 89

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.¹⁰⁵ Adapun uji heterokedastisitas yang diharapkan adalah tidak terjadinya heterokedastisitas. Pada uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode “park” dengan ketentuan nilai t hitung < nilai t tabel.

Tabel 4.10
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,043	7,813		1,925	.064
	X1	-.197	.245	-.143	.804	.028
	X2	.127	.182	.125	.698	.041
	X3	.554	.282	.349	.260	.010
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil tabel 4.9 diatas, menjelaskan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dikarenakan nilai t hitung < t tabel, yaitu sebesar 1.694 variabel X1 adalah sebesar 0.804 < 1.694, variabel X2 sebesar 0,698 < 1.694, variabel X3 sebesar 0.260 < 1.694.

¹⁰⁵ Ibid., 89

d. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson Test dapat mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel itu sendiri. Data yang bagus adalah data yang tidak ada autokorelasi yaitu angka D-W diantara -2 sampai +2.¹⁰⁶

Tabel 4.11
Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.139	.047	4.39048	1.761

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diketahui DW pada persamaan sebesar 1.761. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai DW antara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi R², digunakan untuk mengukur seberapa besar variable-variable bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1. Nilai R² yang mendekati 1

¹⁰⁶ Singgih Santoso, *Menguasai SPSS 22 From Basic to Expert Skills*, PT. Elek Media Komutindo, Jakarta: 2015

menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 nol menunjukkan variabel dalam model yang dibentuk tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat.¹⁰⁷

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.539	.047	4.39048	1.761

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dalam penelitian ini nilai R^2 yang mendekati 1 (0.539) menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya.

b. Uji t- Statistik

Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara parsial. Uji t – statistik biasanya berupa pengujian hipotesis:

H_0 = Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

H_1 = Variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas¹⁰⁸

¹⁰⁷ Ibid., 90

¹⁰⁸ Ibid., 90

Tabel 4.13
Uji t- Statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,043	7,813		1,925	.064
	X1	-.197	.245	-.143	.804	.028
	X2	.127	.182	.125	.698	.041
	X3	.554	.282	.349	.260	.010
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Jika $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, begitu juga sebaliknya jika $t\text{-hitung} <$ $t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $dk (n-2) = 32 - 3 = 29$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1.699. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani, Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar $0.804 <$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1.699, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.804 atau 80.40% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.028 <$ $\alpha = 0.05$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar $0.698 <$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1.699, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang.. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc

Palembang. sebesar 0.698 atau 69.80% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.041 < \alpha = 0.05$.

3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar $0.260 < t$ -tabel sebesar 1.699, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada pengaruh Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Pengaruh Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.260 atau 26% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.010 < \alpha = 0.05$.

c. Uji F-Statistik

Uji F-statistik ialah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara keseluruhan simultan.¹⁰⁹ Uji F-statistik biasanya berupa:

H_0 = Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

H_1 = Variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

Tabel 4.13
Uji F- Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.981	3	28.994	3.011	.024 ^b
	Residual	539.738	27	19.276		
	Total	626.719	32			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

¹⁰⁹ Ibid., 90

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan juga sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dari hasil perhitungan, diperoleh *output* dengan $F\text{-hitung}$ sebesar $3.011 > F\text{-tabel}$ sebesar 2.93, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani, Dan Kompensasi Syariah, secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Besar pengaruhnya sebesar 3.011 dengan signifikansi $0.024 < \alpha = 0.05$.

D. Ringkasan Penelitian

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1 = Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.804 atau 80.40% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.028 < \alpha = 0.05$.
2	H2 = Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.698 atau 69.80% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.041 < \alpha = 0.05$.
3	H3 = Kompensasi Syariah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang	Pengaruh Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.260 atau 26% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.010 < \alpha = 0.05$.

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

E. Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian pada penelitian Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani, Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Ada pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hal ini ditunjukkan dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.804 atau 80.40% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.028 < \alpha = 0.05$, termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Pelatihan terhadap karyawan telah berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang sulit memahami pelatihan yang diadakan di Bank Sumsel Babel KC Palembang, metode pelatihan yang diadakan adalah menggunakan metode *on the job training*. Metode ini merupakan metode latihan langsung di tempat pekerjaan dibawah bimbingan instruktur seorang *trainer*, supervisor atau karyawan senior yang sudah berpengalaman.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin

sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Anggeraini, (2019)¹¹⁰ Tingkat keeratan hubungan antara pelatihan dengan kinerja adalah sangat rendah. Dari hasil penelitian ini didapat manfaat bahwa proses pelatihan yang dilakukan dengan baik dan berpijak pada TNA yang cermat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Debby Endayani, (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dari kuisioner yang telah diisi 30 orang karyawan departemen Machine Shop khususnya adalah Karyawan di departemen Machine Shop PT. Batam sebanyak 85 persen menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 15 persen menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹¹ Dalam penelitian Eli Yulianti mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara.

¹¹⁰ Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10.2 (2019): 606-615.

¹¹¹ Safitri, Debby Endayani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8.2 (2019): 240-248.

Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan di Grand Fatma Hotel.¹¹²

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hal ini ditunjukkan dari Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. sebesar 0.698 atau 69.80% dianggap signifikan dengan angka signifikan $0.041 < \alpha = 0.05$, termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak.

Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan *market share* perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan

¹¹² Yulianti, Eli. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara." *E-Jurnal Administrasi Bisnis* 3.4 2015: 900-910.

perusahaan.¹¹³ Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal, pengembangan sumber daya insani berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Dalam Surah Al-Anfal ayat 60 dijelaskan bahwa menghadapi tantangan di era globalisasi suatu organisasi harus aktif dalam mempersiapkan sumber daya insani yang siap, mau dan mampu memberi kontribusi terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi dalam berbagai rintangan dan serta kendala yang beranekaragam. Dengan adanya tantangan peran sumber daya insani menjadi fundamental agar mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang muncul dikemudian hari.

Surah Al Anfal Ayat 60

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
يُوفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ۖ

¹¹³ Imam Ghazali, Human Resources in The Islamic Banks, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012, hlm. 66-67.

Artinya : *“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan)”*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Agung Widhi Kurniawan, (2013) menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar telah dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mencerminkan bahwa penugasan sesuai dengan kompetensi telah dipraktikkan di Bank Sulselbar, kondisi tersebut telah menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Penerapan program pelatihan dan pengembangan karir karyawan, yaitu dilaksanakannya pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan dilakukan secara berkelanjutan untuk menambah wawasan karyawan, serta diberikannya kesempatan berkembang kepada setiap karyawan telah menimbulkan kepuasan kerja dan karyawan merasa bahwa terdapat kesempatan promosi dan terbuka peluang karir bagi dirinya di lingkungan kerja Bank Sulselbar.¹¹⁴ Esti Monalis, dkk (2020) menyatakan bahwa Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi. Dengan ini

¹¹⁴ Dipang, Ludfia. "Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1.3 (2013).

pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada CV. Kombos Tendean¹¹⁵. Penelitian Menik Lestari dan Sulfitriah juga mengungkapkan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti.¹¹⁶ Artinya bahwa tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Penelitian Jannah juga mengungkapkan variabel pengembangan sumber daya manusia signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda sedangkan variabel kegiatan non diklat tidak mempengaruhi kinerja karyawan.¹¹⁷

3. Pengaruh Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Ada pengaruh signifikan antara Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hal ini ditunjukkan dari Kompensasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah

¹¹⁵ Monalis, Esti, Wehelmina Rumawas, and Tinneke M. Tumbel. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 1.3 (2020): 279-284.

¹¹⁶ Lestari, Menik. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang*.--. Diss. UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2021.

¹¹⁷ Sulfitriah, Sulfitriah, and Eti Arini. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Budi Daya Kelompok Ikan Mina Lestari Desa Marga Sakti Kecamatan Padang Jaya." *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS JMMIB* 2.2 2021: 107-114.

Kc Palembang sebesar 0.260 atau 26% dianggap signifikan dengan angka signifikan 0.010. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak.

Surah At-Talaq Ayat 6

سَكِّنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزِضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya : “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka **berikanlah kepada mereka upahnya**, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Terkait kompensasi atau pengupahan ini, ada ayat Al-Qur'an surah At-Talaq yang artinya: "...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka,...". Kemudian hadits nabi yang berbunyi: "Dari Abdullah bin Umar, Nabi Shallallahu'alaihi wa sallam bersabda: 'Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering'." (HR. Ibnu Majah). Maksud dari kedua dalil tersebut menegaskan untuk membayar upah yang layak sesegera mungkin kepada para pekerja/karyawan atau sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sudah selektif dan transparan terhadap apa yang karyawan kerjakan, kompensasi berupa gaji dan upah lembur diberikan sesuai dengan porsi pekerjaan yang sama namun tinggi rendahnya upah

berbeda karena faktor subjektif termasuk jabatan, tugas pokok dan fungsi pekerjaan serta adanya prinsip kelayakan. Prinsip ini melihat bahwa upah yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, utamanya kebutuhan primer. Lalu, pemberian upah oleh pemberi kerja juga harus menyesuaikan dengan harga pasaran tenaga kerja, misalnya memberikan upah sesuai standar upah minimum suatu daerah.¹¹⁸

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Evi Nugraha, 2017 Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lapangan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.¹¹⁹ Selaras dengan penelitian Agung Surya, 2019 dengan hasil uji terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jael Indonesia adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).¹²⁰ Penelitian Susilowati juga menyatakan Hasil Uji Ttes menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, kompensasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji Path menunjukkan bahwa

¹¹⁸Bank Sumsel Babel KC Palembang, *interview* wakil pimpinan cabang Bank Sumsel Babel KC Palembang 11 Juni 2022, pukul 10.30

¹¹⁹ Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.3 (2017): 24-32.

¹²⁰ Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2.2 (2019): 209-223.

Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerjasebagai variabel *intervening*.¹²¹

¹²¹ Susilowati, Nurma. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura*. Diss. IAIN SALATIGA, 2019.

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani Dan Kompensasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Jumlah sampel 32 Sampel dari karyawan tetap Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, dan dianalisis menggunakan SPSS. Simpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, berpengaruh sebesar 0.804 atau 80.40% dan signifikan dengan angka signifikansi $0.028 < \alpha = 0.05$. termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Pelatihan terhadap karyawan telah berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang sulit memahami pelatihan yang diadakan di Bank Sumsel Babel KC Palembang, metode pelatihan yang diadakan adalah menggunakan metode *on the job training*. Metode ini merupakan metode latihan langsung di tempat pekerjaan dibawah bimbingan instruktur seorang *trainer*, supervisor atau karyawan senior yang sudah berpengalaman.
2. Pengembangan Sumber Daya Insani Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, berpengaruh sebesar 0.698 atau 69.80% dan signifikan dengan angka signifikan $0.041 <$

$\alpha = 0.05$, termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

3. Kompensasi Syariah Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, berpengaruh sebesar 0.260 atau 26% dan signifikan dengan angka signifikansi $0.010 < \alpha = 0.05$. Dinyatakan signifikan dengan angka signifikan 0.010. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang sudah selektif dan transparan terhadap apa yang karyawan kerjakan, kompensasi berupa gaji dan upah lembur diberikan sesuai dengan porsi pekerjaan yang sama namun tinggi rendahnya upah berbeda karena faktor subjektif termasuk jabatan, tugas pokok dan fungsi pekerjaan serta adanya prinsip kelayakan. Prinsip ini melihat bahwa upah yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, utamanya kebutuhan primer.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pada penelitian ini masih terdapat beberapa pertentangan antara hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, oleh karena itu diperlukan pengkajian lebih lanjut terhadap variabel independen dan dependennya.
2. Objek pada penelitian ini masih terbatas pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dan hanya menganalisis tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

1. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang harus terus memberikan pelatihan kepada karyawan tetap dan non tetap yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, agar terciptanya tenaga kerja yang terampil dan profesional.
2. Pengembangan sumber daya insani berupa penerapan sistem kerja yang islami dan edukasi karyawan tentang pelayanan berbasis syariah sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan etika pelayanan, sehingga disarankan agar pihak manajerial Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang secara berkala memberikan monitoring dan edukasi kepada karyawan.
3. Pemberian upah dan bonus bagi karyawan terus ditingkatkan agar menambah semangat karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.