

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang sebanyak 58 orang yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data penelitian mengenai jenis kelamin karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	56.9	56.9	56.9
	Perempuan	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau 56,9% sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang atau 43,1%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data penelitian mengenai usia karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	39	67.2	67.2	67.2
	31-40 tahun	13	22.4	22.4	89.7
	41-50 tahun	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 39 orang atau 67,2% ,untuk responden berusia 31-40 tahun berjumlah 13 orang atau 22,4%, dan responden berusia 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau 10,3%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data penelitian mengenai pendidikan terakhir karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	10.3	10.3	10.3
	Diploma	9	15.5	15.5	25.8
	S1	39	67.2	67.2	93
	Lainnya	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang pendidikan terakhirnya SMA berjumlah 6 orang atau 10,3%, kemudian untuk responden yang pendidikan terakhirnya Diploma berjumlah 9 orang atau 15,5% dan untuk responden dengan pendidikan

terakhir Strata-1 (S1) berjumlah 39 orang atau 67,2% dan responden lainnya berjumlah 4 orang atau 6,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang pendidikan terakhirnya adalah Strata-1 (S1).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data penelitian mengenai lama bekerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	29	50.0	50.0	50.0
	6-10 tahun	16	27.6	27.6	77.6
	>10 tahun	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada 1-5 tahun berjumlah 29 orang atau 50,5%, untuk responden yang bekerja pada 6-10 tahun berjumlah 16 orang atau 27,6%, dan yang lebih dari 10 tahun berjumlah 13 orang atau 22,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang lama bekerjanya 1-5 tahun.

B. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapatkan dengan

menentukan *degree of freedom* (df) yaitu $n-2$ (n yaitu jumlah sampel). Pada penelitian ini besarnya r_{hitung} dengan tingkat signifikan 5% dengan jumlah responden yang berjumlah 58 orang maka $(df) = 58-2$ atau $df= 56$ sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2586. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka itu artinya instrumen penelitian valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,607	0,2586	Valid
	X1.2	0,658	0,2586	Valid
	X1.3	0,682	0,2586	Valid
	X1.4	0,659	0,2586	Valid
	X1.5	0,715	0,2586	Valid
	X1.6	0,703	0,2586	Valid
	X1.7	0,646	0,2586	Valid
	X1.8	0,738	0,2586	Valid
	X1.9	0,579	0,2586	Valid
	X1.10	0,590	0,2586	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,678	0,2586	Valid
	X2.2	0,623	0,2586	Valid
	X2.3	0,581	0,2586	Valid
	X2.4	0,427	0,2586	Valid
	X2.5	0,654	0,2586	Valid
	X2.6	0,700	0,2586	Valid
	X2.7	0,701	0,2586	Valid
	X2.8	0,632	0,2586	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,767	0,2586	Valid
	Y2	0,748	0,2586	Valid
	Y3	0,343	0,2586	Valid
	Y4	0,362	0,2586	Valid
	Y5	0,588	0,2586	Valid
	Y6	0,497	0,2586	Valid
	Y7	0,800	0,2586	Valid
	Y8	0,657	0,2586	Valid
	Y9	0,785	0,2586	Valid
	Y10	0,606	0,2586	Valid
	Y11	0,651	0,2586	Valid
	Y12	0,654	0,2586	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada kolom *Pearson Correlation* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya jika secara berulang. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel ini dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* > dari 0,60.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Hasil Reliabilitas
Pelatihan (X1)	0,854	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah penyebaran data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan kenormalan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *Kolmogorov-*

Smirnov dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai signifikan $>$ 0,05. Hasil uji normalitas ini menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	58
Kolmogorov-Smirnov Z	.617
Asymp. Sig.(2-tailed)	.841

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan 0,84, dimana menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,84 > 0,05$). Dari hasil pengujian tersebut, maka residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi, dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* $>$ 0,1 dan nilai VIF $<$ 10 maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan (X1)	.510	1.959
Kompensasi (X2)	.510	1.959

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,51 dengan nilai VIF sebesar 1,959 dan variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,51 dengan nilai VIF sebesar 1,959. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai *Sig. Linearity*, jika nilai *Sig.* < 0,05 maka model regresi berhubungan secara linier.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Pelatihan

		F	Sig.
Kinerja Karyawan* Pelatihan	(Combined)	4.443	.004
	Linearity	110.524	.000
	Deviation From Linearity	2.032	.092

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diperoleh nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000 yang mana < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dan pelatihan terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi

		F	Sig.
Kinerja Karyawan* Kompensasi	(Combined)	2.383	.021
	Linearity	48.441	.000
	Deviation From	1.103	.418
	Linearity		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000 yang mana $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dan kompensasi terdapat hubungan yang linier.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.579
	Pelatihan	.843
	Kompensasi	.714

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,84 dan variabel kompensasi sebesar 0,71. Dengan demikian dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen

memiliki nilai > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.764	4.765		2.259	.028
	Pelatihan	.561	.139	.497	4.038	.000
	Kompensasi	.478	.183	.321	2.608	.012

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas pada kolom B terdapat nilai constant (a) adalah 10,764 sedangkan untuk variabel pelatihan (b_1) adalah sebesar 0,561 dan variabel kompensasi (b_2) adalah sebesar 0,478 sehingga dapat dijelaskan dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,764 + 0,561 (X_1) + 0,478 (X_2)$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 10,764 yang dapat diartikan jika variabel pelatihan dan kompensasi nilai $X = 0$, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 10,764.

- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_1) sebesar 0,561. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan pada variabel pelatihan maka akan berdampak pada variabel kinerja karyawan dan mengalami peningkatan sebesar 0,561.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_2) sebesar 0,478. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan pada variabel kompensasi maka akan berdampak pada variabel kinerja karyawan dan mengalami peningkatan sebesar 0,478.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t atau Uji parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan dk ($\alpha/2$; $n-1$) maka diperoleh yaitu $(58-1) = 57$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002. Hasil uji t ini menggunakan SPSS 16.0 pada penelitian ini sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.764	4.765		2.259	.028
	Pelatihan	.561	.139	.497	4.038	.000
	Kompensasi	.478	.183	.321	2.608	.012

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar $4,038 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, yang artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel kompensasi dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,608 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Semakin besar koefisien determinasi, menunjukkan semakin baik pula kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ini menggunakan SPSS 16.0 pada penelitian ini sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.559	4.480071

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 57,4% sedangkan 42,6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas karyawan agar mendapatkan tambahan baik kemampuan maupun keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Mangkuprawira, pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Berdasarkan analisis data yang telah diuji pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,038 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang merupakan salah satu faktor yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan secara rutin dan menambah jumlah pelatihan bagi

karyawan agar kemampuan serta keahlian karyawan menjadi bertambah dan lebih baik dalam melaksanakan kerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni¹ dan Rina Daniati² yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi diberikan agar karyawan menjadi termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta lebih meningkatkan kinerja. Menurut Sastrohadiwiryo, menyatakan kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan analisis data yang telah diuji pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,608 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ maka H_2 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

¹ Ni Wayan Eka Sri Anggereni, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng", Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume.10 No.2 Tahun 2018

² Rina Daniati, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin", Jurnal Ekopendia, Vol.4 No.1 Juli 2019

Kompensasi merupakan faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan dan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja serta lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari³ dan Asrun Tonga, Nurul Huda⁴ yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

³ Retno Japanis Permatasari, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan”, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2, No.2 Februari 2020

⁴ Asrun Tonga, Nurul Huda, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Petroil Indonesia” JEBA, Volume.3 No.1 Januari-Juni 2018