

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**

Bank Syariah Mandiri berawal dari salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank serta mengundang investor asing, pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Didalam Laporan Keuangan BSM 2010 menjelaskan tentang sejarahnya saat melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998,

Yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Dengan berlakunya UU tersebut dianggap menjadi momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi

bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dilakukan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank syariah yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Hingga saat ini PT Bank Syariah Mandiri menunjukkan keberhasilannya menjadi bagian dari Bank Mandiri. Keberhasilan ini ditunjukkan oleh kepercayaan para nasabah dengan memilih Bank Syariah Mandiri itu telah berhasil mendapatkan beberapa

penghargaan yang semakin menunjukkan eksistensinya di bidang perbankan syariah.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Bank Syariah Terdepan dan *Modern*

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan perhimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

## **B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai identitas dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	47	63,5	63,5	63,5
Perempua n	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: data diolah dari lampiran, 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.2 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 63,5% dan responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 36,5%. Sehingga dapat diketahui sebagian besar responden yang ada pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 63,5%.

### 2. Berdasarkan Jenis Usia

Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 th	21	28,4	28,4	28,4
30 – 35 th	47	63,5	63,5	91,9
40 – 50 th	6	8,1	8,1	100,0
> 50 th	0	0	0	
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: data diolah dari lampiran, 2020

Berdasarkan karakteristik usia pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden yang berusia <30 th sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 28,4%, responden yang berusia 30 – 35 th sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 63,5% dan responden yang usia 40 – 50 th sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 8,1% dan responden yang usia > 50 th sebanyak 0 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah usia responden yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yang terbanyak berada pada usia 30 – 35 th.

### 3. Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir

Keragaman responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	24	32,4	32,4	32,4
S1	39	52,7	52,7	85,1
Lainnya	11	14,9	14,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 24 orang dengan persentase 32,4% ,pendidikan terakhir S1 39 orang dengan persentase 52,7% dan pendidikan lainnya 11 orang dengan persentase 14,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang dengan pendidikan terakhir S1 lebih banyak sebesar 52,7%.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 th	4	5,4	5,4	5,4
2 – 5 th	24	32,4	32,4	37,8
5 – 8 th	28	37,8	37,8	75,7
> 8 th	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan karakteristik lama bekerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja < 2 th sebanyak 4 orang dengan persentase 5,4%, 2 – 5 th sebanyak 24 orang dengan 32,4%, dan 5 – 8 th sebanyak 28 orang dengan persentase 37,8% dan > 8 th sebanyak 18 orang dengan 24,3%, Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang rata – rata bekerja selama 5 – 8 th.

### **C. Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan SPSS 17.0 , berikut hasil pengujiannya:

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan tiap-tiap pertanyaan angket dalam mengukur variabel penelitian. Untuk

tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $62 - 2 = 60$  atau  $df = 58$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  0,2500. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka tiap butir pertanyaan dikatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Corelation	$r_{tabel}$	Keterang an
Pelatihan (X1)	Pertanyaan 1	0,492	0,2500	Valid
	Pertanyaan 2	0,295	0,2500	Valid
	Pertanyaan 3	0,615	0,2500	Valid
	Pertanyaan 4	0,652	0,2500	Valid
	Pertanyaan 5	0,371	0,2500	Valid
	Pertanyaan 6	0,477	0,2500	Valid
Efikasi Diri (X2)	Pertanyaan 1	0,449	0,2500	Valid
	Pertanyaan 2	0,673	0,2500	Valid
	Pertanyaan 3	0,818	0,2500	Valid
	Pertanyaan 4	0,757	0,2500	Valid
	Pertanyaan 5	0,295	0,2500	Valid
	Pertanyaan 6	0,789	0,2500	Valid

Keterikatan Karyawan (X3)	Pertanyaan 1	0,876	0,2500	Valid
	Pertanyaan 2	0,856	0,2500	Valid
	Pertanyaan 3	0,803	0,2500	Valid
	Pertanyaan 4	0,355	0,2500	Valid
	Pertanyaan 5	0,275	0,2500	Valid
	Pertanyaan 6	0,808	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,776	0,2500	Valid
	Pertanyaan 2	0,556	0,2500	Valid
	Pertanyaan 3	0,690	0,2500	Valid
	Pertanyaan 4	0,556	0,2500	Valid
	Pertanyaan 5	0,342	0,2500	Valid
	Pertanyaan 6	0,670	0,2500	Valid

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tiap –tiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} >$  dari  $r_{table}$  0,2500 dan bernilai positif. Maka dari itu tiap butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Adanya ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi

responden atau kurang pemahannya responden dalam menjawab tiap item pertanyaan.:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Reliabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	6 Pertanyaan	0,742	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	6 Pertanyaan	0,839	Reliabel
Keterikatan Karyawan (X3)	6 Pertanyaan	0,846	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 Pertanyaan	0,826	Reliabel

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Dari keterangan tabel 4.7, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Maka dari itu variabel Pelatihan, Efikasi Diri, Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

## D. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* dilakukan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Pada metode *kolmogorov-smirnov* ini jika nilai

signifikansi lebih dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

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

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,875
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,428

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov nilai residual sebesar 0,428 (lebih besar dari 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari nilai residual model regresi dalam uji normalitas data, penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pendeteksian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance (TOL) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance (TOL) > 0, 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.8**

**Uji Multikolinearitas Tolerance (TOL) dan nilai Variance  
Inflation Factor (VIF) Coefficient**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TOTAL_X1	,392	2,550
TOTAL_X2	,650	1,539
TOTAL_X3	,330	3,028

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, dapat dilihat semua variabel bebas (independen) memiliki nilai Tolerance (TOL)  $> 0,1$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode uji glejser, dimana uji ini dilakukan guna untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residual. Pada uji glejser ini jika signifikansi ketiga variabel  $> 0,05$  maka hal itu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9****Uji Heteroskedastisitas Glejser Coefficient**

Model	Sig
TOTAL_X1	,870
TOTAL_X2	,131
TOTAL_X3	,668

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui dengan menggunakan uji glejser bahwa nilai signifikasi dari variabel pelatihan  $0,870 > 0,05$ , variabel efikasi diri  $0,131 > 0,05$  dan variabel keterikatan karyawan  $0,668 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan metode Lagrange Multiplier (LM-Test), pada uji ini jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat dikatakan model regresi yang benar adalah linier.

**Tabel 4.10**  
**Uji Linearitas Lagrange Multiplier (LM – Test)**  
**Model Summary**

Model	R	Adjusted	Std. Error of the
	Square	Square	Estimate
1	,018 <sup>a</sup>	-,053	,63701660

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square akan dibandingkan dengan nilai Chi Square Tabel. Nilai R Square sebesar  $0,000 < \text{nilai Chi Square Tabel}$  79,08194 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linier.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.11**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2,766	1,175
TOTAL_X1	,303	,050
TOTAL_X2	,102	,047
TOTAL_X3	,709	,054

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Dari tabel 4.12 dapat diketahui hasil analisis regresi berganda koefisien untuk variabel pelatihan sebesar 0,303 untuk variabel efikasi diri sebesar 0,102 dan variabel keterikatan karyawan sebesar 0,709 serta konstanta sebesar -2,766 sehingga model persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,766 + 0,303 X_1 + 0,102 X_2 + 0,709 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka diketahui bahwa:

Konstanta a : -2,766 nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka skor kinerja karyawan akan berkurang.

Koefisien b1 : 0,303 koefisien variabel pelatihan bernilai positif artinya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika skor pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Konstanta b2 : 0,102 koefisien variabel efikasi diri bernilai positif artinya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika skor efikasi diri meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Konstanta b3 : 0,709 koefisien variabel keterikatan karyawan bernilai positif artinya pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika skor

keterikatan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

**Tabel 4.12**  
**Model Summary**

Model		R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 <sup>a</sup>	.946	.943	.63712

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,946 atau 95%. Hal ini berarti bahwa sebesar 95% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1), efikasi diri (X2) dan keterikatan karyawan (X3), sedangkan sisanya 0,05 atau 5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di model penelitian ini.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang” berpengaruh secara berama-sama (simultan).

**Tabel 4.13**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	F	Sig
Regression	325,388	,000 <sup>a</sup>

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Hasil output tabel 4.14 diatas, nilai  $F_{hitung}$  adalah 325,388. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $df_1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$ . Dan  $df_2 = n - 4 = 62 - 4 = 58$ .  $F_{tabel} = 2,76$ . Maka untuk  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $325,388 > 2,76$ , jadi variabel bebas (independen) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (dependen).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Efikasi Diri (X2), dan Keterikatan Karyawan (X3) berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Ketentuan pengujian ini yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.14**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	-2,766	1,175	-2,354	,022
TOTAL_X1	,303	,050	6,041	,000
TOTAL_X2	,102	,047	2,155	,035
TOTAL_X3	,709	,054	13,011	,000

Sumber: data diolah berdasarkan lampiran, 2020

Angka  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan  $= 0,05$  dan  $dk = (n-k-1)$  atau  $(62-4-1) = 57$  sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} = 2,00247$ . Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang  
Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 6,041$  yang artinya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,041 > 2,00247$ ) dengan signifikansi

$0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 1 terbukti.

- 2) Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang  
Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,155$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,155 > 2,00247$ ) dengan signifikansi  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 2 terbukti.
- 3) Variabel Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang  
Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,011$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,011 > 2,00247$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 3 terbukti.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut::

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Menurut Wilson Bangun dikutip dalam Machmed Tun Ganyang, pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.<sup>1</sup> Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, sekarang pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan.

Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenal dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan akan memberikan suatu keuntungan pada pihak karyawan dan perusahaan<sup>2</sup> seperti pelatihan yang sudah dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri membuktikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear

---

<sup>1</sup> Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014, hlm 72

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm, 203

berganda dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,041 > 2,00247 $t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Priscilia K.Simbar, S.L.H.V. Joyce Lopian, Greis Sendow (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT.Telkom, dan Melvin Grady lolowang, Adolfina, Genita Lumintang (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado, menyimpulkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Efikasi diri menurut Bandura adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.<sup>3</sup> Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya.

---

<sup>3</sup> Ghuftron M.Nur dan S Rini Risnawita, "Teori-Teori Psikologi", Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm:73

Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,155 > 2,00247 t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yang artinya keyakinan diri seseorang akan memengaruhi tingkat kerjanya secara signifikan juga dengan pelatihan yang dilakukan hal tersebut dapat meningkatkan tingkat keyakinan diri / efikasi diri karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yannik Ariyati, Lelys (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh efikasi diri, pengembangan karir dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan SP Plaza Batam dan Mukrodi (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, menyimpulkan bahwa tingkat efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Keterikatan karyawan menurut Gallup dikutip dari Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja yang dimaksud ialah ikatan yang melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam keterikatan karyawan dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  13,011 > 2,00247  $t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang, artinya keterikatan karyawan akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara signifikan, jadi jika keterlibatan karyawan tinggi dalam pekerjaannya maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja yang dihasilkannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudi Muliawan, Badia Perizade Afriyadi Cahyadi (2017) melakukan penelitian pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang dan Cindy Chandra, Ir. Marcus Remiasa (2018)

---

<sup>4</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, “ *Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.52, NO.1, November 2017, hlm, 165.

melakukan penelitian tentang pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT.Intiland Grande, menyimpulkan bahwa tingkat keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.