

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **5.1.1 Sejarah Bank BNI Syariah**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem Perbankan Syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu memnawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-Undang No 10 tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (Office Channeling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin

usaha kepada PT Bank BNI Syariah di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS).

Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 Jumlah Cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang 161 Kantor Cabang Pembantu 17 Kantor Kas 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.<sup>1</sup>

### **5.1.2 Visi dan Misi BNI Syariah**

#### **a. Visi**

Menjadi BNI Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

#### **b. Misi**

a. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

---

<sup>1</sup> *Wabsite Resmi Bank BNI Syariah*, <http://www.bnisyariah.co.id/id-id/>. Diakses pada tanggal 21 Maret 2020.

- b. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- c. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

c. Budaya Kerja

Amanah

- a. Jujur dan menepati janji
- b. Bertanggung jawab
- c. Bersemangat untuk menghasilkan karya
- d. Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah
- e. Melayani melebihi harapan

Jamaah

- a. Peduli dan berani member maupun menerima umpan balik yang konstruktif
- b. Membangun sinergi secara professional
- c. Membagi pengetahuan yang bermanfaat
- d. Memahami keterkaitan proses kerja
- e. Memperkuat kepemimpinan yang efektif

**BAGAN ORGANISASI**  
**PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**



## 5.2 Hasil Analisis Data

### 5.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 53 responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian. Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

#### a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	26	49.1
	Perempuan	27	50.9
	Total	53	100.0

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden lebih banyak responden perempuan. Jenis kelamin perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 27 responden, sedangkan sisanya 26 orang adalah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan lebih banyak perempuan, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

**b. Data Responden Berdasarkan Usia**

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

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	21-30 Tahun	33	62.3
	31-40 Tahun	19	35.8
	41-50 Tahun	0	0
	> 50 Tahun	1	1.9
	Total	53	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 33 responden, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 19 responden, responden yang berumur 41-50 tahun

sebanyak 0 responden, dan responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 1 responden.

**c. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

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

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>PENDIDIKAN_TERAKHIR</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	3	5.7
	DIII	5	9.4
	S1	43	81.1
	S2	2	3.8
	Total	53	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa responden menurut pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berlatarbelakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 3 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan DIII yaitu sebanyak 5 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 43 responden, dan responden yang berlatarbelakang pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 responden.

### 5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

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

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan melihat  $r$  tabel pada  $df = n - 2$ . Adapun pada penelitian ini nilai  $df = 53 - 2 = 51$  atau  $df = 51$  dengan  $\alpha 0,05$ . Didapat  $r$  tabel senilai 0,2706. Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

**Tabel 4.4**

**Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	Pernyataan 1	.355	0,2706	Valid
	Pernyataan 2	.273	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	.438	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	.482	0,2706	Valid
	Pernyataan 5	.414	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	.708	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	.680	0,2706	Valid
	Pernyataan 8	.670	0,2706	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020



Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,2706 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi Karyawan (X2)	Pernyataan 1	.555	0,2706	Valid
	Pernyataan 2	.388	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	.584	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	.588	0,2706	Valid
	Pernyataan 5	.481	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	.428	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	.330	0,2706	Valid
	Pernyataan 8	.575	0,2706	Valid
	Pernyataan 9	.588	0,2706	Valid
	Pernyataan 10	.357	0,2706	Valid
	Pernyataan 11	.353	0,2706	Valid
	Pernyataan 12	.404	0,2706	Valid
	Pernyataan 13	.337	0,2706	Valid
	Pernyataan 14	.572	0,2706	Valid

	Pernyataan 15	.544	0,2706	Valid
	Pernyataan 16	.426	0,2706	Valid
	Pernyataan 17	.393	0,2706	Valid
	Pernyataan 18	.664	0,2706	Valid
	Pernyataan 19	.673	0,2706	Valid
	Pernyataan 20	.307	0,2706	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kompetensi Karyawan (X2) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2706 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.6**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.424	0,2706	Valid
	Pernyataan 2	.484	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	.472	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	.685	0,2706	Valid
	Pernyataan 5	.486	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	.345	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	.300	0,2706	Valid

	Pernyataan 8	.437	0,2706	Valid
	Pernyataan 9	.573	0,2706	Valid
	Pernyataan 10	.473	0,2706	Valid
	Pernyataan 11	.387	0,2706	Valid
	Pernyataan 12	.455	0,2706	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2706 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

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

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Kesejahteraan Karyawan)	0,792	0,6	Reliabel
X2 (Kompetensi Karyawan)	0,875	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,809	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020

Jadi dari Tabel 4.7 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

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

**Tabel 4.8**

### Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>

N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22986669
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.081
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.840
Asymp. Sig. (2-tailed)		.480
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan *output* pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar  $0,480 \geq 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.

#### 5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,1$ , maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**  
***Tolerance* dan *VIF***

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>
---------------------------------

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1	.918	1.089
	X2	.918	1.089
a. <i>Dependent Variable: Y</i>			

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9. diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 ( $0,918 \geq 0,1$ ) dan nilai VIF X1 dan X2 ( $1,089 \leq 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

#### 5.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *sig.*  $\geq 0,05$ .

**Tabel 4.10**

#### **Uji Heterokedastisitas**

*Glejser*

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		T	<i>sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.127	.265
	X1	-.276	.783
	X2	-.339	.736
a. <i>Dependent Variable: abs_res</i>			

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan *output* Tabel 4.10. diatas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,783) dan X2 (0,736)  $\geq 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

#### 5.4.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel data yang diteliti memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Test For Linearity*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang linear dan dapat dinyatakan linear apabila nilai sig. *linearity*  $\leq 0,05$  dan nilai sig. *deviation from linearity*  $\geq 0,05$ .

**Tabel 4.11**

#### **Uji Linearitas**

### Test For Linearity

ANOVA Table			
			sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	.004
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.216
Y * X2	Between Groups	(Combined)	.113
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.524

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan *output* pada Tabel 4.11, uji linearitas dengan metode *Test For Linearity* diatas, dapat kita lihat bahwa nilai sig. *linearity* X1 (0,000) dan X2 (0,001)  $\leq 0,05$  dan nilai sig. *deviation from linearity* X1 (0,216) dan X2 (0,524)  $\geq 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

## 5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

### 5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara



parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**

**Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	15.284	7.055		2.167	.035
	X1	.546	.153	.416	3.569	.001
	X2	.209	.071	.345	2.959	.005

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.12. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(53-3) = 50$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67591, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) memiliki t hitung senilai 3,569 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( 3,569  $>$  1,67591 ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan

hasil variabel “ Kesejahteraan Karyawan (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompetensi Karyawan (X2) memiliki t hitung senilai 2,959 dengan nilai sig. 0,005. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( 2,959  $>$  1,67591 ) dan nilai signifikansi sebesar 0,005  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Kompetensi Karyawan (X2) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

### **5.5.2 Uji F (Simultan)**

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung  $>$  F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig.  $<$  0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13****Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>sig.</i>
1	Regression	325.421	2	162.710	14.997	.000 <sup>b</sup>
	Residual	542.466	50	10.849		
	Total	867.887	52			
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.13. diatas, diperoleh F hitung sebesar 14,997. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(53-3)$  dan  $(k-1)$  atau  $(3-1)$ ,  $df = (53-3 = 50)$  dan  $(3-1= 2)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,18. Maka dari itu, hasil perhitungan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $14,997 > 3,18$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

**5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>). pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.612 <sup>a</sup>	.375	.350	3.294
a. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>				

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.14, nilai Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,350, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang sebesar 35%, sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

## 5.6 Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.15

### Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 = Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.	<p>Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.</p> <p>Artinya, peningkatan Kesejahteraan Karyawan (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara signifikan dan sebaliknya.</p>
2.	H2 = Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.	<p>Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.</p> <p>Artinya, peningkatan Kompetensi Karyawan (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara signifikan dan sebaliknya.</p>
3.	H3 = Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI	<p>Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.</p> <p>Artinya, peningkatan Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi</p>

	Syariah Kantor Cabang Palembang.	Karyawan (X2) secara bersama-sama akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara signifikan dan sebaliknya.
--	----------------------------------	---

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.7.1 Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Menurut Hasibuan (2015), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap materi (gaji, tunjangan) dan non materi (berupa kepuasan hasil kerja dan penghargaan) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Adapun indikator pemberian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2007), ada 2 yaitu, Ekonomis dan Fasilitas.<sup>2</sup>

Kesejahteraan para karyawan bukan saja terletak dari tingkat pendapatan (upah) yang diberikan pihak organisasi, akan tetapi faktor-faktor lainnya pun cukup berperan penting, seperti perhatian dari para pimpinan terhadap kesehatan dan jaminan keselamatan kerja. Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja, sehingga semakin baik

---

<sup>2</sup> Megawaty, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, (Makasar, 2009), hlm. 81-82

kesejahteraan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.<sup>3</sup>

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel ( 3,569 > 1,67591 ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno (2017)<sup>4</sup> yang menyatakan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **5.7.2 Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.**

Menurut Scale (2015), secara harafiah “kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai

---

<sup>3</sup> Ismail Hanif dan Darsono Prawironegoro, *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), hlm. 12.

<sup>4</sup> Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Stagen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, No. 2, 2017

keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.”<sup>5</sup> Menurut Prawironegoro dan Utari (2016), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.<sup>6</sup>

Pemilihan dan penempatan karyawan Bank BNI Syariah berdasarkan pada bidangnya, pelatihan dan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan standar kompetensi tersebut diterapkan dengan tetap memperhatikan prinsip *Good Corporate Governance* dan prinsip syariah. Diharapkan dengan karyawan yang berkompeten di setiap bidang, baik dari proses bisnis maupun layanan dapat berjalan dengan baik, sehingga semakin baik kompetensi karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang tersebut.<sup>7</sup>

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel ( 2,959 > 1,67591 ) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1, Cet.7, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group 2015, Hlm. 203

<sup>6</sup> Darsono Pawironegoro dan Dewi Utari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 Kajian tentang Sumber Daya Manusia secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*, Jakarta: Mitra Wacana Media 2016.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Karyawan Back Office BNI Syariah Kantor Cabang Palembang : Ibu Riana, 27 Februari 2020



Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016)<sup>8</sup> menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **5.7.3 Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.**

Definisi kinerja Karyawan menurut Wilson Banangun (2015), “Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Definisi Kinerja Karyawan menurut Mathis dalam Lufitasari (2014), “Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Menurut Simamora dalam Sutrisno dkk (2016), kinerja karyawan adalah “Tingkat terhadap mana para karyawan pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara ( 2015 : 67) adalah Kualitas Kerja, Menunjukkan

---

<sup>8</sup> I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra, “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, 2016

kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.<sup>9</sup>

Kinerja karyawan juga tergantung dari dalam diri karyawan tersebut, oleh karena itu penempatan kerja harus sesuai dengan keinginan dan keterampilan dari karyawannya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memberikan balas jasa, sehingga semakin baik kesejahteraan dan kompetensi karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang tersebut.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,997 > 3,18$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno (2017)<sup>11</sup> yang menyatakan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga, hasil penelitian ini

---

<sup>9</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 107

<sup>10</sup> Wawancara dengan Karyawan Back Office BNI Syariah Kantor Cabang Palembang : Ibu Riana, 27 Februari 2020

<sup>11</sup> Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Stagen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, No. 2, 2017

diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016)<sup>12</sup> menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>12</sup> I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra, “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, 2016