

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank BRI Syariah

Berdirinya BRI Syariah berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Terhadap Bank Jasa Arta pada tanggal 19 Desember tahun 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia (BI) pada tanggal 16 Oktober tahun 2008 melalui surat Nomor:10/67/KEP.GBI/DpG/2008, dan kemudian pada tanggal 17 November tahun 2008, PT. Bank BRI Syariah resmi beroperasi. Selanjutnya merubah kegiatan usahanya yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Sudah lebih dari 2 tahun, BRI Syariah hadir sebagai sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial berdasarkan kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan yang lebih bermakna. BRI Syariah melayani

nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beraneka produk yang sesuai dengan harapan nasabah dengan prinsip syariah tentunya.

Hadirnya BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo tersebut menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Adanya kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Aktivitas BRI Syariah semakin kokoh setelah pada tanggal 19 Desember tahun 2008 ditandatanganinya akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (spin off process) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari tahun 2009. Penandatanganan tersebut dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir sebagai Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dan Bapak Ventje Rahardjo sebagai

Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

Sampai saat ini, BRI Syariah telah menjadi bank syariah yang ketiga terbesar berdasarkan jumlah asetnya. BRI Syariah tumbuh sangat pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan maupun perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus di segmen menengah bawah, Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Berdasarkan penjabaran visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah bersinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. yang memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat dan kegiatan lainnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah

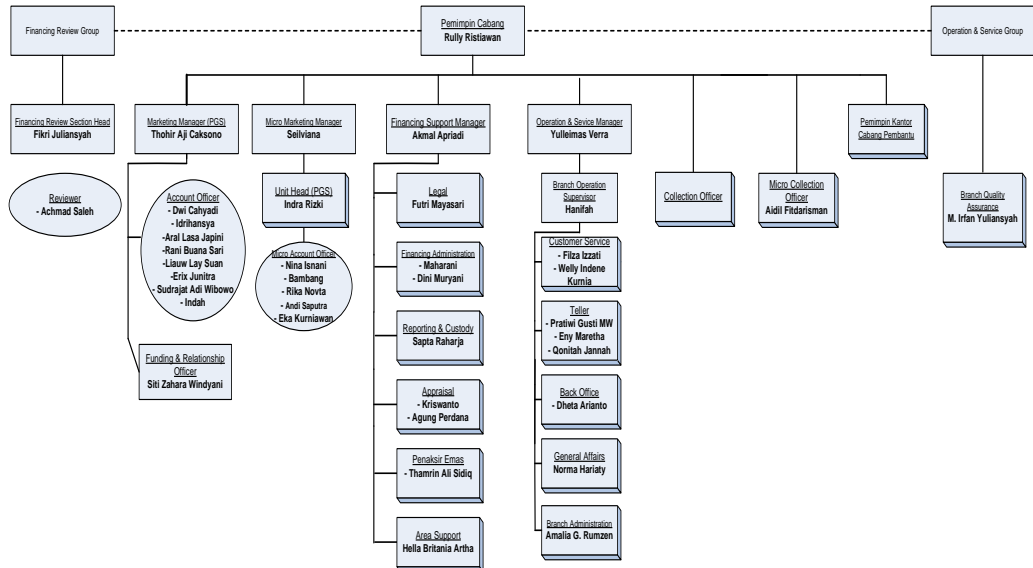
A. Visi Bank BRI Syariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

B. Misi Bank BRI Syariah

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah KC Palembang



Sumber : Dokumentasi Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 40 responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar tentang pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Palembang. Didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran karakteristik responden yang diteliti.

1. Jenis Kelamin Responden:

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (55%), responden berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (45%). Artinya responden berdasarkan

jenis kelamin terbanyak pada Bank BRI Syariah KC Palembang adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
17-25 tahun	7	18%
26-34 tahun	16	40%
Diatas 35 tahun	17	42%
Total	40	100%

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden berdasarkan usia 17-25 tahun berjumlah 7 orang (18%), responden berdasarkan usia 26-34 tahun berjumlah 16 orang (40%), dan responden diatas 35 tahun berjumlah 17 orang (42%). Artinya responden terbanyak pada Bank BRI Syariah KC Palembang adalah berusia diatas 35 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
Diploma 3	4	10%
Sarjana 1	35	87%
Pascasarjana	1	3%
Total	40	100%

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir diploma 3 berjumlah 4 orang (10%), responden berdasarkan pendidikan terakhir sarjana 1 berjumlah 35 orang (87%), dan responden berdasarkan pendidikan terakhir pascasarjana berjumlah 1 orang (3%). Artinya responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana 1.

4. Lama Kerja Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan lama kerja :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 Tahun	9	22,5%
4-6 Tahun	16	40%
7-9 Tahun	11	27,5%
10 Tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber : data primer diolah 2020

. Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden berdasarkan lama kerja 1-3 tahun berjumlah 9 orang (22,5%), responden berdasarkan lama kerja 4-6 tahun berjumlah 16 orang (40%), responden berdasarkan lama kerja 7-9 tahun berjumlah 11 orang (27,5%) dan responden berdasarkan lama kerja 10 tahun berjumlah 10 orang (10%). Artinya responden terbanyak berdasarkan lama kerja adalah 4-6 tahun.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel

Kompensasi (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi 1	0,442	0,3120	Valid
	Kompensasi 2	0,462	0,3120	Valid
	Kompensasi 3	0,640	0,3120	Valid

	Kompensasi 4	0,627	0,3120	Valid
	Kompensasi 5	0,650	0,3120	Valid
	Kompensasi 6	0,772	0,3120	Valid
	Kompensasi 7	0,381	0,3120	Valid
	Kompensasi 8	0,556	0,3120	Valid
	Kompensasi 9	0,765	0,3120	Valid
	Kompensasi 10	0,564	0,3120	Valid
	Kompensasi 11	0,807	0,3120	Valid
	Kompensasi 12	0,790	0,3120	Valid
	Kompensasi 13	0,634	0,3120	Valid
	Kompensasi 14	0,565	0,3120	Valid

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3120) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Iklim

Organisasi (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi	Iklim Organisasi 1	0,889	0,3120	Valid
	Iklim	0,866	0,3120	Valid

	Organisasi 2			
	Iklim Organisasi 3	0,898	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 4	0,755	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 5	0,846	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 6	0,866	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 7	0,886	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 8	0,911	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 9	0,771	0,3120	Valid
	Iklim Organisasi 10	0,913	0,3120	Valid

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3120) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kepuasan

Kerja (X3)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,662	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,837	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,792	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,745	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,616	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,679	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,768	0,3120	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,652	0,3120	Valid

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3120) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,758	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,816	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,816	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,824	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,813	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,859	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,864	0,3120	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,881	0,3120	Valid

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3120) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari >0,60 sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka

indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alfa	Keterangan
Kompensasi	14	0,876	Reliabel
Iklm Organisasi	10	0,960	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	0,868	reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,935	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach's Alfa* > 0,60. Dengan demikian variabel Kompensasi, Iklm Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan Reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. 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. Uji

normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompensasi,
Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65056454
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.683

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil output menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikan pada $0,683 > 0,05$.

Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji Linieritas menggunakan *Test For Linearity* dengan nilai signifikan 0,05. Variabel independen dan variabel dependen dikatakan memiliki hubungan yang linier jika signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Untuk Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Linearity
Kompensasi	0,036
Iklim Organisasi	0,000
Kepuasan Kerja	0,009

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.11 di atas hasil output menunjukkan nilai masing-masing variabel $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi, maka dinyatakan terdapat masalah multikoleniaritas. Dengan model regresi yang baik, seharusnya ridaak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji multikoleniaritas pada penelitian ini dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada atau tidaknya multikoleniaritas dilakukan degan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan data yang dianalisis terlepas dari gejala multikoleniaritas. Kemudian apabila VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan model regresi tersebut tidak ada masalah multikoleniaritas. Pada model regresi yang baik, seharusnya

tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Kompensasi,
Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-13.263	4.199		-3.159	.003		
Kompensasi	.146	.051	.182	2.870	.007	.829	1.206
Iklim Organisasi	.614	.051	.770	12.016	.000	.814	1.228
Kepuasan Kerja	.389	.084	.287	4.646	.000	.877	1.140

Sumber : data primer diolah 2020

Pada tabel diatas menunjukkan jika nilai Tolerance tidak ada yang $< 0,10$, maka ini berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Adapun hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki hasil $VIF > 10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan multikoleniaritas antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian ketiga variabel independen yaitu kompensasi,

iklim organisasi, dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja karyawan selama melakukan pengamatan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil diagnosa adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar $> 0,05$. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas Untuk Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.736	2.617		1.810	.079
Kompensasi	.009	.032	.050	.293	.772
Iklim Organisasi	-.044	.032	-.239	-1.375	.178
Kepuasan Kerja	-.059	.052	-.189	-1.128	.267

Sumber : data primer diolah 2020

Dari tabel 4.13 di atas hasil output menunjukkan nilai masing-masing variabel $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.263	4.199		-3.159	.003
Kompensasi	.146	.051	.182	2.870	.007
Iklim Organisasi	.614	.051	.770	12.016	.000
Kepuasan Kerja	.389	.084	.287	4.646	.000

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -13.263 + 0,146X_1 + 0,641X_2 + 0,389X_3$$

Analisis regresi Linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -13.263 (negatif) artinya, tanpa adanya variabel kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar -13.263.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,146 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,614. artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,614. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, semakin naik iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,389. menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% pada kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin semakin naik kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$n =$ jumlah observasi

$k =$ jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 40 - 3 = 37$

Nilai signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$
 (0,025) maka, nilai $t_{\text{tabel}} = 2.02619$

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.263	4.199		-3.159	.003
	Kompensasi	.146	.051	.182	2.870	.007
	Iklm Organisasi	.614	.051	.770	12.016	.000
	Kepuasan Kerja	.389	.084	.287	4.646	.000

Sumber : data primer diolah 2020

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a. Pada variabel kompensasi T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu $2,870 > T_{tabel} 2,02619$ dan nilai signifikannya $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada variabel iklim organisasi T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu $12,016 > T_{tabel} 2,02619$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada variabel kepuasan kerja T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu $4,646 > T_{tabel} 2,02619$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC

Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	775.350	3	258.450	87.569	.000 ^a
Residual	106.250	36	2.951		
Total	881.600	39			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 3,25$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 3,25$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 87,569 > F_{tabel} 3,25$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji *R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.869	1.71796

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,879 atau 87,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 87,9%, sedangkan sisanya ($100 - 87,9\% = 12,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

G. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Dari hasil uji data antara variabel independen Kompensasi (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu $2,870$ $T_{hitung} > T_{tabel}$ $2,02619$ dan nilai signifikannya $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan, menandakan jika kompensasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang. lain. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang (2015)⁵⁶, dengan judul. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil dari penelitian ini yaitu: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang

Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang memengaruhi aktivitas organisasi.. Dari hasil uji data variabel Iklim Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 12,016 $T_{hitung} > T_{tabel}$ 2,02619 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat

⁵⁶ Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015

disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan, menandakan jika iklim organisasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dinie Anisa Triastuti (2018)⁵⁷, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Hasil dari penelitian ini yaitu: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri,

⁵⁷ Dinie Anisa Triastuti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Jurnal Volume 2 Number 1 2018

situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Dari hasil uji data variabel Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 4,646 $T_{hitung} > T_{tabel}$ 2,02619 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, menandakan jika kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subidi (2017)⁵⁸, dengan, judul Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. Hasil dari penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁵⁸ Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subidi "Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste" E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3463-3476, 2017

4. Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil uji F dan dapat dilihat dari tabel (ANOVA) bahwa $F_{hitung} 87,569 > F_{tabel} 3,25$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

Kofesien determinasi (R Square) sebesar 0,879 atau 87,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 87,9%, sedangkan sisanya 12,1%, sedangkan sisanya ($100 - 87,9\% = 12,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.