

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank BSI

1. Sejarah Bank BSI di Indonesia

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.¹ Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi

¹ Sejarah Perseroan. “*Sejarah Bank BSI di Indonesia*” PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Gedung The Tower, Jl. Gatot Subroto No. 27 Kelurahan Karet Semanggi, Kecamatan Setia budi, Jakarta Selatan 1293

cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*).² Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Visi dan Misi

Visi:

Top 10 global Islamic bank

Misi:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

² Sejarah Perseroan. "*Sejarah Bank BSI di Indonesia*" PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Gedung The Tower, Jl. Gatot Subroto No. 27 Kelurahan Karet Semanggi, Kecamatan Setia budi, Jakarta Selatan 1293

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

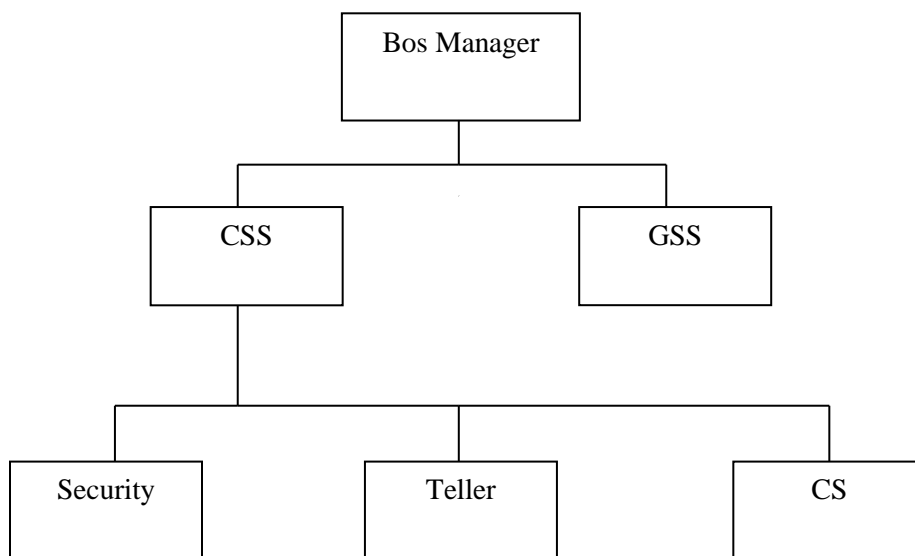
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi KC BSI Gaja Mada Kota Palu

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambar 4.1

Struktur organisasi KC BSI Gaja Mada Kota Palu



B. Deskripsi Kuesioner Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan KC BSI Gaja Mada Kota Palu. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara online kepada karyawan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti pada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
30	30	30	30	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada KC BSI Gaja Mada Palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	66,7%
Perempuan	10	30,7%
Total	30	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar (66,7%), sedangkan sisanya merupakan responden perempuan berjumlah 11 orang dengan presentase (30,7%).

2. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
27 Tahun	7	20%
28 Tahun	3	10%
29 Tahun	3	10%
30 Tahun	5	16,7%
31 Tahun	1	3,3%
32 Tahun	3	10%
34 Tahun	1	3,3%
35 Tahun	1	3,3%
36 Tahun	1	3,3%
38 Tahun	1	3,3%
39 Tahun	1	3,3%
45 Tahun	1	3,3%
47 Tahun	1	3,3%
49 Tahun	1	3,3%

Total	30	100%
-------	----	------

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Pada table 4.3 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 27-35 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase (65%), responden usia 17-25 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (20%), responden usia 36-49 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase (18%).

3. Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	7	26,3%
D.3	-	-
S.1	23	73,3%
S.2	-	-
Total	30	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 3 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 23 orang dengan persentase (73,3%), responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang dengan presentase (26,3%), responden dengan pendidikan terakhir D.3 tidak ada dan responden dengan pendidikan terakhir S.2 tidak ada.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	4	13,3%
1-2 Tahun	11	36,7%
3-4 Tahun	7	23,3%
>5 Tahun	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.5 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja 1 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase (13,3%), responden lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 11 orang dengan

presentase (36,7%), responden lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase (26,7%), responden lama bekerja >5 tahun tidak ada.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: pelatihan, kompensasi, (*variabel independen*) dan kinerja karyawan (*variabel dependen*).³

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Pelatihan										
1.	Saya mampu menganalisis kebutuhan dari hasil pelatihan	0	0	1	7	22	141	30	4,70	Sangat baik
				3,3%	23,3%	73,3%				
2.	Saya bisa merancang keseluruhan program pelatihan	0	0	1	11	18	137	30	4,57	Sangat baik
				3,3%	36,	60				

³ Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

					7%	%					
3.	Saya bisa mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan	0	0	4	8	18	134	30	4,47	Sangat baik	
				13,3%	26,7%	60%					
4	Saya mampu mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan	0	0	0	8	22	142	30	4,73	Sangat baik	
					26,7%	73,3%					
5	Saya bisa menilai atau mengevaluasi efektifitas materi yang telah didapatkan dalam pelatihan.	0	0	0	10	20	140	30	4,67	Sangat baik	
					33,3%	66,7%					

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel pelatihan yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 1 orang kurang setuju, Total skor jawaban dari 30 responden adalah 141 dengan nilai rata-rata 4,70 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju . Total skor jawaban dari 30 responden adalah 137 dengan nilai rata-rata 4,57 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 8 orang setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 134 dengan nilai rata-rata 4,47 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 8 orang setuju, kurang setuju 4 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 142 dengan nilai rata-rata 4,73 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 10 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 4,67 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Kompensasi										
1.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan	0	0	2	7	21	139	30	4,63	Sangat baik
				6,7%	23,3%	70				
2.	Saya mendapatkan bonus dari Bank apabila telah mencapai target pekerjaan	0	0	2	6	22	140	30	4.67	Sangat baik
				6,7%	20%	73,3%				
3.	Saya mendapatkan tunjangan yang cukup memuaskan sesuai dengan tugas	0	0	2	8	20	138	30	4,60	Sangat baik
				6,7%	26,7%	66,7%				
4	Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan	0	0	1	5	24	146	30	4,71	Sangat baik

			3,3 %		13, 3%	83, 3%				
--	--	--	----------	--	-----------	-----------	--	--	--	--

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel fasilitas yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 139 dengan nilai rata-rata 4,63 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 4,67 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 8 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 138 dengan nilai rata-rata 4,60 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 146 dengan nilai rata-rata 4,71 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

3. Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Kinerja Karyawan										
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				
3.	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				
4.	Bank menyediakan	2	1	7	13	7	112	30	3,73	Cukup baik

	transportasi b agi karyawan									
		6,7%	3,3 %	23,3 %	43 ,3 %	23, 3%				

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 4 orang setuju, 1 orang netral Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang netral Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 13 orang setuju, 7 orang netral, 1 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 112 dengan nilai rata-rata 3,73 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi cukup baik.

D. Uji instrumen penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seseorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini disetiap pernyataannya untuk dilihat apakah valid atau tidaknya, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correction* atau r_{hitung} dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 30 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 30 - 2 = 28$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} adalah 0,333845. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.⁴

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics			Ket.
	r_{hitung}	r_{tabel}	
X1.1	.880	0,374	Valid
X1.2	.842	0,374	Valid
X1.3	.903	0,374	Valid
X1.4	.847	0,374	Valid
X1.5	.772	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,374

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics			Ket.
	r_{hitung}	r_{tabel}	
X2.1	.784	0,374	Valid
X2.2	.807	0,374	Valid

X2.3	.777	0,374	Valid
X2.4	.868	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X2 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,374.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	R_{tabel}	
Y1.1	.848	0,374	Valid
Y1.2	.848	0,374	Valid
Y1.3	.743	0,374	Valid
Y1.4	.673	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 35 orang ialah 0,374.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 24 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistick *cronbach's alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki *cronbach's* (α) lebih dari 0,60.

Hasil reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistic SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics		Ket.
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Pelatihan (X ₁)	,896	5	Reliabel
Kompensasi(X ₂)	,822	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,661	4	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,896, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,822, variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,661, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa msing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt.sig*. Apabila nilai *asympt.sig* \geq atau $= 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asympt.sig* $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12998985
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.124
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 24. Kemudian cara

mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp.sig.* (2-tailed) nilainya 0,138 dimana $\geq 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikoloniearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076		
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589	.352	2.840
	Kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000	.352	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel Pelatihan (X1) mendapatkan nilai 0,352, variabel Kompensasi (X2) bernilai 0,352, dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel

menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikan two tails yang dihasilkan oleh spearman rank tes. Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		X1	X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	.796**	-.115
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.544
		N	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	.796**	1,000	-.056
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.770
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.115	-.056	1,000
		Sig. (2-tailed)	.544	.770	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.15 hasil dari spearman's rho Pelatihan memiliki nilai 0,544, Kompensasi memiliki nilai 0,770.. Dengan nilai two tailed tersebut dimana $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

F. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 24 For Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589
	kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data: Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil olah data menggunakan perhitungan pada tabel 4.16 maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 12,245 + 0,380X_1 + 0,123X_2 + 0,382X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,044 menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 4,044.

2. Nilai koefisien variabel Pelatihan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,085 jika variabel (X1) meningkat satu satuan maka variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,085.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,858 yang berarti setiap satuan variabel fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,858.

G. Uji Hipotesis

1. Hipotesis T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17

Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589
	kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Output SPSS 24, 2022

Pada tabel 4.17 hasil perhitungan statistik di atas, uji T dari variabel apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

- a) Diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 0.548. > t_{tabel} 0,374$ dan nilai signifikansi (sig) .0,589 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,589 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4.579 < t_{tabel} 0,374$ dan nilai signifikansi (sig) 0.000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis F

Tabel 4.18

Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.937	2	36.969	26.956	.000 ^b
	Residual	37.029	27	1.371		
	Total	110.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data Output 24, 2022

Pada tabel 4.18 hasil uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai tidak signifikansi untuk Pelatihan. Kompensasi, dan Kinerja Karyawan,

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 20,695 > F_{tabel} 0,374$, dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.19

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.642	1.17109

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Pelatihan

Sumber Data: Output SPSS 2022

Tampilan output *SPSS Model Summary* besarnya Adjusted R Square adalah 0,642 hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (X1), Kompensasi (X2). Sedangkan sisanya $(100\% - 63,55) = 36,5\%$ sebesar 36,5% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 24 For Windows* Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP BSI Gaja Mada Kota Palu.

1. Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data ditemukan Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu. Besaran pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y) yaitu 0,085, bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa pelatihan yang diberikan oleh KC BSI Gaja Mada Kota Palu kepada karyawan tidak mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 1,548 > T_{tabel} 0,374$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,589 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,589 > 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Pelatihan (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terlihat dalam penelitian ini bahwa pelatihan belum bisa memberikan pengaruh signifikan kepada karyawan di KCP BSI Gaja Mada Kota Palu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh kompensasi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Adam, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan belum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.⁵

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data ditemukan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu. Besaran pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y) yaitu 0,858, bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa kompensasi mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 4,786 < T_{tabel} 0,374$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,000 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Terlihat dalam penelitian ini bahwa Kompensasi pada Karyawan KCP BSI Gaja Mada Kota Palu memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diberikan

⁵ Yusuf Adam, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol” (Skripsi Jurusan Perbankan, Syariah, IAIN, Palu, 2019)

mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh kompensasi dibandingkan pengaruh pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya, yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya.⁶

3. Pengaruh Pelatihan, dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,956 > F_{tabel}$ 0,374 dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2), Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel pelatihan, kompensai, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KCP BSI Gaja Mada Kota Palu.

Terlihat dalam penelitian ini bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam memberikan pemahaman kepada karyawan. apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba online, maka pelatihan yang dibutuhkan adalah tentang pemakaian

⁶ Fregrace Meissy Purnawijaya , *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*, Vol 7, No 1, (2019)

aplikasi yang bersangkutan dengan bank BSI yang bisa memberikan pemahaman kepada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila diberikan tunjangan kepada para karyawan yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka.⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theresia Ferawati, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa sungai pakit.

⁷ Theresia Ferawati, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah*" (Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta) 2022