BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil dan Sejarah Bank Bjb Syariah Cabang Kota Bandung

Bank syariah adalah bank yang beroperasi berdasarkan syariah atau prinsip agama Islam , baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dana, memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip kesetaraan dan keadilan syariah sesuai dengan prinsip Islam yang melarang sistem bunga atau riba suatu bank yang memberatkan, maka bank syariah beroperasi berdasarkan kemitraan pada semua aktivitas bisnis atas dasar kemitraan pada semua aktivitasnya; baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip kesetaraan dan prinsip keadilan.

PT Bank BJB Syariah atau yang lebih dikenal dengan BJB Syariah adalah bank yang berdiri sejak 2010. Bank ini merupakan pemisahan dari induk perusahaan yaitu Bank BJB, setelah beberapa tahun menjadi UUS pada 2010. Pendirian Bank BJB syariah diawali dengan pembentukan Divisi/Unit Usaha Syariah oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Pada tanggal 20 Mei 2000, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang mulai tumbuh keinginannya untuk menggunakan jasa perbankan syariah pada saat itu.

Setelah 10 (sepuluh) tahun operasional Divisi/Unit Usaha syariah, manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, berpandangan bahwa untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah serta mendukung program Bank Indonesia yang menghendaki peningkatan share perbankan syariah, maka dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. diputuskan untuk menjadikan Divisi/Unit Usaha Syariah menjadi Bank Umum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Syariah. Sebagai tindak lanjut keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, maka pada tanggal 15 Januari 2010 didirikan Bank BJB Syariah berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 26 Januari 2010.

Pada saat pendirian Bank BJB syariah memiliki modal disetor sebesar Rp 500.000.000.000 (lima ratus milyar rupiah), kepemilikan saham Bank BJB Syariah dimiliki oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. dan PT Global Banten Development, dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp 495.000.000.000 (empat ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp 5.000.000.000 (lima milyar rupiah). Pada tanggal 6 Mei 2010 Bank BJB syariah memulai usahanya, setelah diperoleh Surat Ijin Usaha dari Bank Indonesia Nomor 12/629/DPbS tertanggal 30 April 2010, dengan terlebih dahulu dilaksanakan *cut off* dari Divisi/Unit Usaha Syariah PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. yang menjadi cikal bakal Bank BJB syariah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kemudian, pada tanggal 21 juni 2011, berdasarkan akta No 10 tentang penambahan modal disetor yang dibuat oleh Notaris Popy Kuntari Sutresna dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH.01.10-23713 Tahun 2011 tanggal 25 Juli 2011, PT Banten Global Development menambahkan modal disetor sebesar Rp 7.000.000.000 (tujuh milyar rupiah), sehingga saham total seluruhnya menjadi Rp 507.000.000.000 (lima ratus tujuh milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar

Rp 495.000.000.000 (empat ratus Sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp 12.000.000.000 (dua belas milyar rupiah).

Pada tanggal 31 Juli 2012, berdasarkan akta nomor 27 perihal pelaksanaan putusan RUPS lainnya tahun 2012, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan PT Banten Global Development menambahkan model disektor, sehingga total modal PT Bank Jabar Banten Syariah menjadi sebesar Rp 609.000.000.000,- (enam ratus sembilan milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk sebesar Rp 595.000.000.000,- (lima ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp 14.000.000.000,- (empat belas milyar rupiah).

Akta pendirian PT. BJB Syariah terakhir diubah dengan berita acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) lainnya nomor 03 tanggal 19 Februari 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Maryanti Tirtowijoyo, S.H., M.kn, dan disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH-04317.AH.01.10-10438

Hingga saat ini Bank BJB Syariah berkedudukan dan berkantor pusat di Kota Bandung, Jalan Braga No 135, dan telah memiliki 11 (delapan) kantor cabang, 47 (empat puluh empat) kantor cabang pembantu, 64 (empat puluh enam) jaringan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) yang tersebar di daerah Propinsi Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta dan 49.630 jaringan ATM Bersama. Pada tahun 2013 diharapkan Bank BJB Syariah semakin memperluas jangkauan pelayanannya yang tersebar di daerah Propinsi Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Visi Misi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung

Visi :

"Bank Syariah regional yang sehat, terkemuka dan berdaya saing global"

Misi :

a. Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah melalui peningkatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

b. Memberikan layanan perbankan syariah secara amanah dan professional

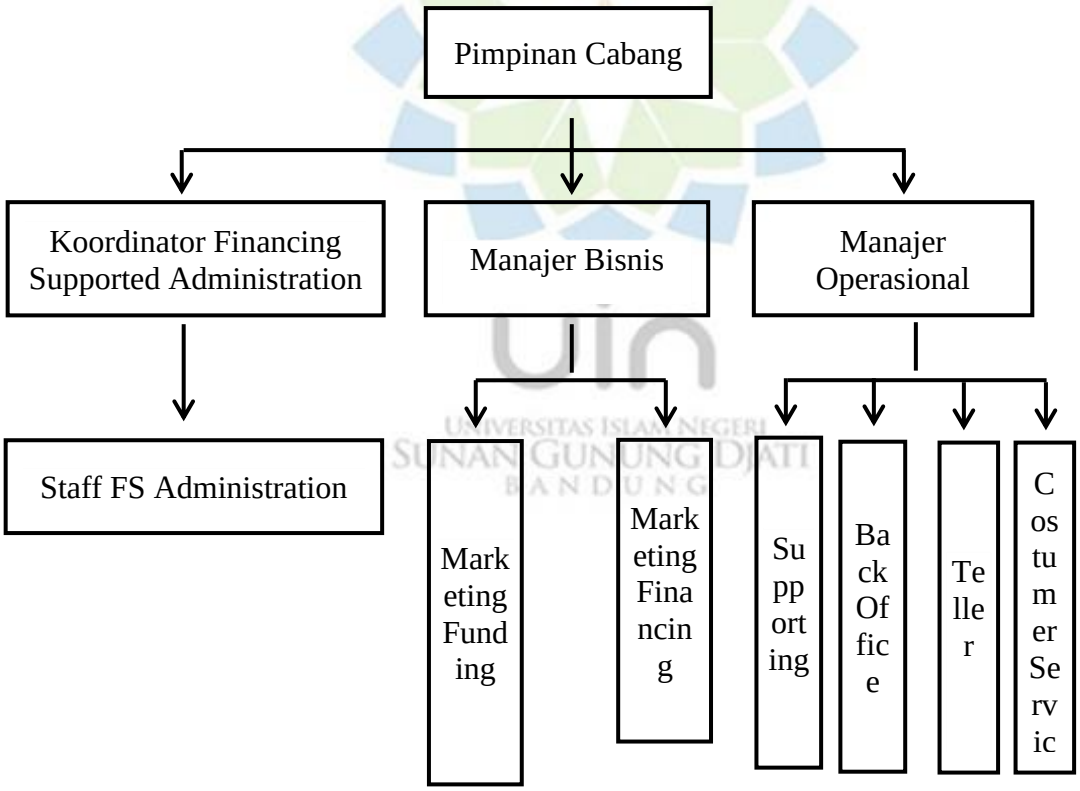
c. Memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Logo Bank Bjb Syariah Cabang Kota Bandung

Gambar 1
Logo Bank Bjb Syariah Cabang Kota Bandung

3. Struktur Organisasi Bank Bjb Syariah Cabang Kota Bandung



Sumber : Dibuat oleh Penulis (2021)

Gambar 2

Struktur Organisasi Bank Bjb Syariah Cabang Kota Bandung

B. Deskripsi Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan *instrument* penelitian berupa kuesioner yang disebarkan secara online yaitu melalui fitur *google form.* Fitur ini sangat memudahkan peneliti dalam mendapatkan data dari responden yang sebelumnya telah dijadikan sampel. Didalam kuesioner, peneliti membuat 30 pertanyaan yang merupakan turunan dari operasional *variable* yang terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel X merupakan variabel bebas yang terdiri dari 10 pernyataan variabel X_1 (Kompensasi) dan 10 pernyataan variabel X_2 (Motivasi). Dan variabel Y yang merupakan variabel terikat yaitu 10 pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Sebelumnya peneliti telah menentukan sampel yang diambil yaitu menggunakan sampel jenuh, sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Selanjutnya seluruh responden yang telah termasuk menjadi sampel, diharuskan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan sebelumnya oleh peneliti sesuai dengan tata cara yang telah tercantum pada *form* kuesioner. Didalam pertanyaan telah disediakan pilihan jawaban yaitu menggunakan skala interval untuk mengukur datanya. Di setiap pilihan jawaban telah diberikan nilai diantaranya SS (Sangat Setuju) = 5, S (Setuju) = 4, N (Netral) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1.

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 50 responden yang terdiri dari berbagai macam karakteristik, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut karakteristik responden :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Table 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Jawaban	Persentase
Laki – Laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber: (Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.1 bahwa data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan. Dalam hal ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60% yaitu 30 orang dari total responden 50. Berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40% atau 20 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Table 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Total Jawaban	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	10	10%
S1	40	80%
S2	10	10%
S3	0	0%
Total	50	100%

Sumber: (Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, telah dibuktikan bahwa dari total 50 responden, sebanyak 0% atau 0 orang memiliki pendidikan terakhir SD. Lalu sebanyak 0% atau 0

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

orang memiliki pendidikan terakhir SMP. Selanjutnya sebanyak 10% atau 10 orang memiliki pendidikan terakhir SMA. Lalu sebanyak 80% atau sebanyak 40 orang memiliki pendidikan terakhir S1. Selanjutnya sebanyak 10% atau sebanyak 10 orang memiliki pendidikan terakhir S2. Dan yang terakhir sebanyak 0 orang atau 0% memiliki pendidikan terakhir S3. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dari total 50 responden, mayoritas atau paling banyak diisi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Table 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir	Total Jawaban	Persentase
0-5 Tahun	0	0%
6-10 Tahun	35	70%
11-15 Tahun	7	14%
16-20 Tahun	0	0%
>20 Tahun	8	16%
Jumlah	50	100%

Sumber: (Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.3 di atas, telah dibuktikan bahwa dari total 50 responden, sebanyak 0% atau 0 orang telah bekerja di Bjb Syariah selama 0-5 tahun. Lalu sebanyak 70% atau 35 orang telah bekerja di Bjb Syariah selama 6-10 tahun. Selanjutnya sebanyak 14% atau 7 orang telah bekerja di Bjb Syariah selama 11-15 tahun. Lalu sebanyak 0% atau 0 orang telah bekerja di Bjb Syariah selama 16-20 tahun. Selanjutnya sebanyak 16% atau 8 orang telah bekerja di Bjb Syariah selama lebih dari 20 tahun. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dari total 50 responden, mayoritas atau paling banyak diisi oleh pegawai yang telah bekerja di Bjb Syariah selama lebih dari 6-10 tahun.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menentukan banyaknya kelas interval sebesar lima (5). Berikut rumus yang digunakan menurut (Sudjana, 2002) adalah sebagai berikut :

$$Panjang\ Interval = \frac{Rentang}{Panjang\ Kelas\ Interval}$$

Dimana:

Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval = 5

Oleh karena itu Panjang Interval berdasarkan rumus di atas adalah:

$$Panjang\ Kelas\ Interval = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0{,}8$$

Oleh karena itu kriteria penilaian variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Table 4
Interval Kelas dalam Deskripsi Hasil Penelitian

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sudjana, 2002)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

a. Tanggapan mengenai Kompensasi (X_1)

Hasil kuesioner merupakan perolehan skor untuk dimensi pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kompensasi (X_1). Dalam variabel X_1 ini yaitu Kompensasi terdiri dari 10 pernyataan dengan total responden 50 dari 50 responden. Berikut hasil responden yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

Table 5

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Responden	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	Saya menerima upah tambahan apabila saya bekerja melebihi target yang telah di tetapkan	-	-	15	26	9	194	$\frac{194}{50}$ = 3,88	Tinggi
2	Bonus yang diterima, membuat saya bersemangat dalam bekerja	-	2	24	22	2	174	$\frac{174}{50}$ = 3,48	Tinggi
3	Perusahaan memberikan komisi jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	-	1	14	29	6	190	$\frac{190}{50}$ = 3,8	Tinggi
4	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku	2	12	24	9	3	149	$\frac{149}{50}$ = 2,98	Sedang
5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini	-	2	19	26	3	180	$\frac{180}{50}$ = 3,6	Tinggi
6	Atasan memberikan sanjungan ketika saya bekerja dengan baik	-	3	15	28	4	183	$\frac{183}{50}$ = 3,66	Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Responden	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
7	Semakin besar dan berat pekerjaan yang anda lakukan maka semakin besar juga kompensasi yang anda terima	-	3	19	26	2	177	$\frac{177}{50}$ = 3,54	Tinggi
8	Perusahaan telah berlaku adil dalam penetapan kompensasi	2	2	15	31	1	180	$\frac{180}{50}$ = 3,6	Tinggi
9	Tinggi nya Pendidikan dan banyak nya pengalaman kerja dan sudah seharusnya anda menerima kompensasi yang lebih.	-	-	11	28	11	200	$\frac{200}{50}$ = 4	Tinggi
10	Upah yang saya dapatkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	-	1	15	27	7	190	$\frac{190}{50}$ = 3,8	Tinggi
Jumlah							**1817**		

Sumber : (Data diolah peneliti, 2021)

Untuk menerangkan garis interval (kontinum) yang menunjukan kategori Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST) untuk 7 pernyataan yang termasuk variabel Kompensasi (X_1) dihitung seperti di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

= 1 x 10 x 50 =500

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

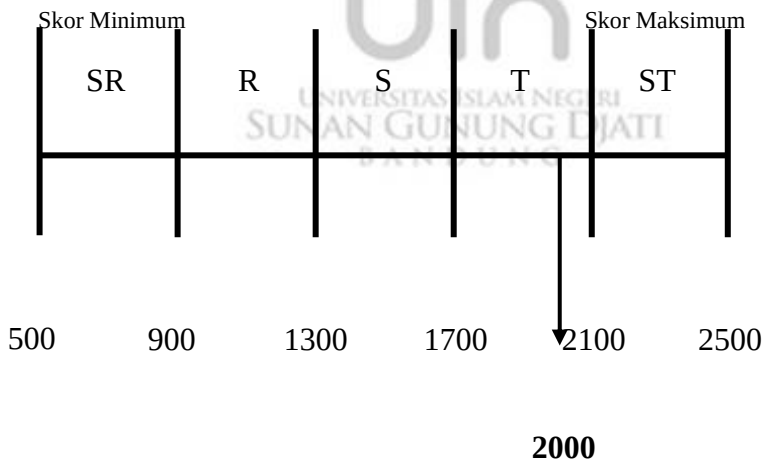
= 5 x 10 x 50 = 2500

Interval = Nilai Indeks Maksimum - Nilai Indeks Minimum

= 2500 – 500 = 2000

Jarak Interval $= \frac{Interval}{Jumlah\ Jenjang}$

$= \frac{2000}{5} = 400$



Gambar 3

Garis Kontinum Variabel Kompensasi (X1)

Dapat dilihat dari garis kontinum yang telah disajikan di atas, bahwa tanggapan responden mengenai Kompensasi (X_1) yaitu sebesar 2000 yang berada pada interval

tinggi. Itu berarti, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Kompensasi (X_1) yaitu tinggi.

b. Tanggapan mengenai Motivasi (X_2)

Hasil kuesioner merupakan perolehan skor untuk dimensi pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Motivasi (X_2). Dalam variabel X_2 ini yaitu Motivasi terdiri dari 10 pernyataan dengan total responden 50 dari 50 responden. Berikut hasil responden yang tersaji dalam tabel di bawah:

Table 6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X_2)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Respon den	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	Saya bekerja di bank bjb syariah untuk memperoleh kompensasi	2	-	18	26	4	180	$\frac{180}{50}$ = 3,6	Tinggi
2	Saya memperoleh penghargaan oleh organisasi atas hasil kerja	1	6	21	19	3	167	$\frac{167}{50}$ = 3,34	Sedang
3	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	4	23	19	4	173	$\frac{173}{50}$ = 3,46	Tinggi
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara	-	-	16	32	2	186	$\frac{186}{50}$ = 3,72	Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Responden	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
	kualitas maupun kuantitas								
5	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	1	1	18	27	3	180	$\frac{180}{50}$ = 3,6	Tinggi
6	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan	1	2	20	22	5	178	$\frac{178}{50}$ = 3,56	Tinggi
7	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan	-	2	24	18	6	178	$\frac{178}{50}$ = 3,56	Tinggi
8	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	-	6	16	24	4	176	$\frac{176}{50}$ = 3,58	Tinggi
9	Prosedur kerja di perusahaan mudah dipahami oleh saya	1	9	18	20	2	163	$\frac{163}{50}$ = 3,26	Sedang
10	Adanya jaminan hari tua bagi karyawan (pemberian pensiun).	-	3	15	27	5	184	$\frac{184}{50}$ = 3,68	Tinggi
Jumlah							**1763**		

Sumber : (Data diolah peneliti, 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Untuk menerangkan garis interval (kontinum) yang menunjukan kategori Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST) untuk 10 pernyataan yang termasuk variabel Motivasi (X_2) dihitung seperti di bawah ini:

Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

= 1 x 10 x 50 = 500

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

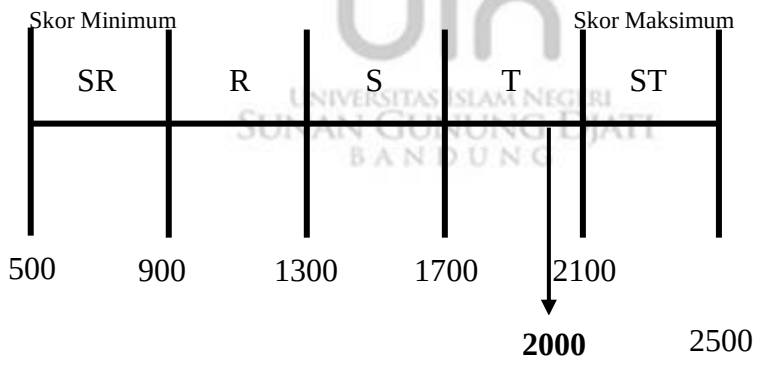
= 5 x 10 x 50 = 2500

Interval = Nilai Indeks Maksimum - Nilai Indeks Minimum

= 2500 – 500 = 2000

Jarak Interval $= \frac{Interval}{Jumlah\ Jenjang}$

$= \frac{2000}{5} = 400$



Gambar 4

Garis Kontinum Variabel Motivasi (X2)

Dapat dilihat dari garis kontinum yang telah disajikan di atas, bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi (X_2) yaitu sebesar 2000 yang berada pada interval sangat tinggi. Itu berarti, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Motivasi (X_2) yaitu tinggi.

c. Tanggapan mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kuesioner merupakan perolehan skor untuk dimensi pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y). Dalam variabel Y ini yaitu Kinerja Karyawan terdiri dari 10 pernyataan dengan total responden 50 dari 50 responden. Berikut hasil responden yang tersaji dalam tabel di bawah:

Table 7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Respon den	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.	-	-	19	27	4	185	$\frac{185}{50}$ = 3,7	Tinggi
2	Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas.	-	1	21	24	4	181	$\frac{181}{50}$ = 3,62	Tinggi
3	Saya selalu menyelesaikan tugas	-	4	22	20	4	174	$\frac{174}{50}$	Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Respon den	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
	sesuai target yang telah ditentukan.							= 3,48	
4	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan	-	4	21	20	5	176	$\frac{176}{50}$ = 3,52	Tinggi
5	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota organisasi.	2	0	20	21	7	181	$\frac{181}{50}$ = 3,62	Tinggi
6	Mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	-	2	15	30	3	184	$\frac{184}{50}$ = 3,68	Tinggi
7	Mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	-	3	20	22	5	179	$\frac{179}{50}$ = 3,58	Tinggi
8	Taat terhadap peraturan yang telah diterapkan di perusahaan	-	-	19	27	4	185	$\frac{185}{50}$ = 3,7	Tinggi
9	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan kepadanya	-	1	21	24	4	181	$\frac{181}{50}$ = 3,62	Tinggi
10	Saya selalu menanyakan tugas yang tersedia saat	-	4	22	20	4	174	$\frac{174}{50}$	Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata Skor Respon den	Ket
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
	tugas saya sedang kosong.							= 3,48	
Jumlah							1800		

Sumber : (Data diolah peneliti, 2021)

Untuk menerangkan garis interval (kontinum) yang menunjukan kategori Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST) untuk 10 pernyataan yang termasuk variabel Kinerja Karyawan (Y). dihitung seperti di bawah ini:

Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

= 1 x 10 x 50 = 500

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

= 5 x 10 x 50 = 2500

Interval = Nilai Indeks Maksimum - Nilai Indeks Minimum

= 2500 – 500 = 2000

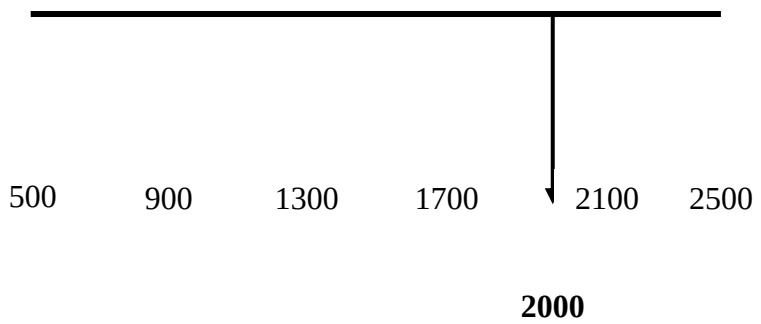
Jarak Interval $= \frac{Interval}{Jumlah\ Jenjang}$

$= \frac{2000}{5} = 400$

Skor Minimum Skor Maksimum

SR	R	S	T	ST

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



Gambar 5

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat dari garis kontinum yang telah disajikan di atas, bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 2000 yang berada pada interval tinggi. Itu berarti, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) yaitu tinggi.

C. Analisis Data

Dalam analisis data penelitian ini, terdapat banyak uji yang dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, peneliti menguji instrumen kepada 50 karyawan Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung yaitu dengan menjawab 30 pernyataan kuesioner yang sebelumnya telah dibuat oleh peneliti.

Peneliti menguji validitas dari instrumen kuesioner agar dapat terukur dengan baik. Selain itu tujuan dari melakukan uji validitas ini untuk mengetahui setiap *instrument* kuesioner nya valid atau tidak. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti menggunakan *software* yang dapat memudahkan peneliti dalam menghitung, yaitu menggunakan program SPSS versi 26.

Dalam uji validitas ini, peneliti melakukan korelasi masing-masing skor item pernyataan dengan total skor item pernyataan menggunakan *Product Moment*

Coefficient or Correlation (Pearson). Data dapat dinyatakan valid atau tidaknya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria/ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05), maka item pernyataan pada penelitian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dapat dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05), maka item pernyataan pada penelitian ini tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dapat dinyatakan tidak valid.
c. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada distribusi nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan *two* tailed (uji dua sisi) lalu terdapat nilai r_{tabel} dengan total responden sebanyak 50 atau N = 50 yaitu 0,279.

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada setiap variabel yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X_1) yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Table 8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
1.	0,492	0,279	VALID
2.	0,719	0,279	VALID
3.	0,666	0,279	VALID
4.	0,624	0,279	VALID
5.	0,727	0,279	VALID
6.	0,697	0,279	VALID

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

7.	0,700	0,279	VALID
8.	0,689	0,279	VALID
9.	0,566	0,279	VALID
10.	0,688	0,279	VALID

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.8 di atas, bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kompensasi (X_1) yang terdiri dari 10 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan VALID karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0{,}279$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X_1) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Table 9

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item Pernyataan	**Nilai r_{hitung}**	**Nilai r_{tabel}**	**Interpretasi**
1	0,450	0,279	VALID
2	0,674	0,279	VALID
3	0,708	0,279	VALID
4	0,500	0,279	VALID
5	0,699	0,279	VALID
6	0,635	0,279	VALID
7	0,618	0,279	VALID
8	0,683	0,279	VALID
9	0,715	0,279	VALID
10	0,630	0,279	VALID

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dapat dilihat dari tabel 4.9 di atas, bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Motivasi (X_2) yang terdiri dari 10 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan VALID karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,279$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel Motivasi (X_2) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Table 10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	**Nilai r_{hitung}**	**Nilai r_{tabel}**	**Interpretasi**
1	0,774	0,279	VALID
2	0,786	0,279	VALID
3	0,837	0,279	VALID
4	0,748	0,279	VALID
5	0,823	0,279	VALID
6	0,701	0,279	VALID
Item Pernyataan	**Nilai r_{hitung}**	**Nilai r_{tabel}**	**Interpretasi**
7	0,642	0,279	VALID
8	0,774	0,279	VALID
9	0,786	0,279	VALID
10	0,837	0,279	VALID

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas, bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan VALID karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,279$ (uji 2 (dua)

sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini, peneliti menguji instrumen kepada 50 pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung yaitu dengan menjawab 30 pernyataan kuesioner yang sebelumnya telah dibuat oleh peneliti. Peneliti menguji reliabilitas dari instrumen kuesioner agar dapat mengetahui apakah instrumen kuesioner ini konsisten atau tidak. Untuk mengetahui konsisten atau tidak maka instrumen kuesioner diuji secara berulang, maka dilakukanlah uji reliabilitas ini.

Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Syarat agar instrumen kuesioner dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Terdapat kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 11

Kriteria Interpretasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	**Interpretasi**
0,0 – 0,20	Sangat Kurang Andal
> 0,20 – 0,40	Kurang Andal
Koefisien Reliabilitas	**Interpretasi**
> 0,40 – 0,60	Cukup Andal
> 0,60 – 0,80	Andal
I. > 0,80 – 0,100	Sangat Andal

Sumber: Hair (2020) yang dikutip oleh (Nugraha, 2020)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Dalam melakukan uji reliabilitas ini, peneliti menggunakan *software* yang dapat memudahkan peneliti dalam menghitung, yaitu menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian, dilakukan pada setiap variabel yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel.

Table 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi (X_1) bahwa dari 10 item pernyataan kuesioner menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850. Hal tersebut berarti nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850 > 0,60 yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel Kompensasi (X_1) dapat dinyatakan reliabel sebagai *instrument* alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika di interpretasikan pada tabel 4.11 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel Kompensasi (X_1) termasuk pada kategori sangat andal.

Table 13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.13 hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X_2) bahwa dari 10 item pernyataan kuesioner menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,833. Hal tersebut berarti nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,833 > 0,60 yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel Motivasi (X_2) dapat dinyatakan reliabel sebagai *instrument* alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika di interpretasikan pada tabel 4.11 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel Motivasi (X_2) termasuk pada kategori sangat andal.

Table 14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.14 hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa dari 10 item pernyataan kuesioner menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922. Hal tersebut berarti nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922 > 0,60 yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat

dinyatakan reliabel sebagai *instrument* alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika di interpretasikan pada tabel 4.11 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada kategori sangat andal.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur derajat hubungan linier antara variabel *independent* dan *dependent*. Kemudian menunjukan arah hubungan antar variabel tersebut apakah positif yang berarti memiliki hubungan searah atau hubungan negatif yang berarti memiliki hubungan yang berlawanan. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi, tetapi apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi. Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, maka dapat dilihat dari pedoman sebagai berikut:

Table 15

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,8-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

Dengan ini maka hasil uji matriks korelasi yang telah diolah dapat dilihat sebagai berikut :

Table 16
Hasil Uji Matrik Korelasi

Correlations

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.448**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	.448**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.672**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

BANDUNG

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji korelasi dapat diartikan sebagai berikut:

1) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat korelasi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai. Hasil korelasi sebesar 0,672 menunjukan tingkat hubungan yang kuat serta memiliki korelasi positif, artinya apabila Kompensasi naik, Kinerja Karyawan juga akan naik.

2) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil korelasi sebesar 0,686 menunjukan tingkat hubungan yang kuat serta memiliki korelasi positif, artinya apabila Motivasi naik, maka Kinerja Karyawan juga akan naik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah analisis regresi yang akan menginfomasikan hubungan diantara variabel terikat, dengan faktor yang menjelaskan serta lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya. Analisis linear berganda mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan prediksi nilai Y atas X, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Y).

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari Kompensasi (X_1),

b_2 = Koefisien regresi dari Motivasi (X_2)

X_1 = Kompensasi (X_1),

X_2 = Motivasi (X_2)

Berikut tabel hasil uji regresi linier berganda, dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 sebagai berikut :

Table 17

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.069	4.343		-.707	.483
	KOMPENSASI	.546	.118	.456	4.644	.000
	MOTIVASI	.545	.111	.482	4.901	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Dari tabel 4.17 hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat diketahui nilai sebagai berikut :

a = -3,069

b_1 = 0,546

b_2 = 0,545

Maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

$$\text{Kinerja Karyawan} = -3{,}069 + 0{,}546X_1 + 0{,}545X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pada persamaan di atas nilai dari konstanta (a) bernilai negatif yaitu -3,069, nilai tersebut memiliki arti ketika Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) bernilai Nol (0) maka hasil perhitungan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan di atas nilainya adalah -3,069.
2) Nilai b_1 variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,546 yang berarti positif. Oleh karena itu ketika terjadi kenaikan jumlah Kompensasi (X_1) sebanyak 1 kali, maka

dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,546 atau 54,6%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

3) Nilai b_2 variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,545 yang berarti positif. Oleh karena itu ketika terjadi kenaikan jumlah Motivasi (X_2) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,545 atau 54,5%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis terbagi menjadi dua, yaitu uji parsial dan uji simultan. Berikut uji parsial dan uji simultan pada penelitian ini:

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pada pengujian kali ini, dilakukan uji hipotesis secara parsial atau yang biasa disebut dengan uji t. Tujuan dilakukannya pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara individu di setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent.* Berikut hasil uji t atau uji hipotesis secara parsial.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Table 18

Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.069	4.343		-.707	.483
	KOMPENSASI	.546	.118	.456	4.644	.000
	MOTIVASI	.545	.111	.482	4.901	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Pada tabel 4.18 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian setiap variabel yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

1) Uji t Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan melakukan uji statistik secara parsial dapat diketahui dengan Langkah-langkah berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan adalah sebesar α = 0,05 atau 5%

- Apabila nilai signifikan > 0,05 maka Kompensasi (X_1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Apabila nilai signifikan < 0,05 maka Kompensasi (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat Signifikansi Kompensasi (X_1) adalah 0,000 < 0,05 maka Kompensasi (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Mencari nilai t-hitung

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diketahui nilai t-hitung sebesar 4,644

d) Mencari nilai t-tabel

Untuk mengetahuinya memakai rumus :

$$\alpha = 0{,}05\,;\, df = n - k - 1$$

Dimana n adalah banyaknya data dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka df =50-2-1= 47, dapat diketahui nilai t-tabel dilihat dari satu sisi adalah 1,678

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

e) Membandingkan Nilai t-hitung dengan t-tabel dengan syarat sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dapat diketahui t_{hitung} 4,644 > t_{tabel} 1,678 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f) Membuat Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,644 > 1,678 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Serta koefisien positif $\beta 1$ = 0,546. Artinya Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1) adalah 0,000 < 0,05, artinya Kompensasi (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, kesimpulannya ialah Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan melakukan uji statistik secara parsial dapat diketahui dengan Langkah-langkah berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan adalah sebesar α = 0,05 atau 5%

- Apabila nilai signifikan > 0,05 maka Motivasi (X_2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Apabila nilai signifikan < 0,05 maka Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat Signifikansi Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05 maka Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Mencari nilai t-hitung

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diketahui nilai t-hitung sebesar 4,901

d) Mencari nilai t-tabel

Untuk mengetahuinya memakai rumus :

$$\alpha = 0{,}05\,;\, df = n - k - 1$$

Dimana n adalah banyaknya data dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka df = 50-2-1= 47, dapat diketahui nilai t-tabel dilihat dari satu sisi adalah 1,678

e) Membandingkan Nilai t-hitung dengan t-tabel dengan syarat sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dapat diketahui t_{hitung} 4,901 > t_{tabel} 1,678 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f) Membuat Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 4,901 > 1,678, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Serta koefisien positif β2= 0,545. Artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05, artinya Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, kesimpulannya ialah Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Pada pengujian kali ini, dilakukan uji hipotesis secara simultan (bersamaan) atau yang biasa disebut dengan uji F. Tujuan dilakukannya pengujian ini untuk

mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil uji F atau uji hipotesis secara simultan.

Table 19

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.702	2	477.851	41.262	.000[b]
	Residual	544.298	47	11.581		
	Total	1500.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan pengujian secara simultan (uji F) yaitu:

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

b) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan adalah sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5%

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

- Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

  Tingkat Signifikansi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05 maka Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Mencari nilai F-hitung

   Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 41,262.

d) Mencari nilai F-tabel

   Dengan ketentuan derajat kebebasaan *(degree oreedom)* atau df_1= k-1= 3-1=2 sehingga df_1 = 2 dan df_2 = n-k = 50-3 = 47, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,20. Hasil tersebut dapat dilihat melalui tabel distribusi F tabel.

e) Membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

- $F_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

  Dapat diketahui F_{hitung} 41,262 > F_{tabel} 3,20, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

f) Membuat Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 41,262 > 3,20, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05, artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, kesimpulannya ialah Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (Kd) dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnnya variabel *independent* (X) berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) dinyatakan dalam presentase. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara nol (0) dan satu (1). Jika kecil nilai R^2 maka sangatlah terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dapat diartikan pula jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya juga, jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 berarti tidak mempunyai hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Table 20

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798[a]	.637	.622	3.40306

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, 2021)

$$\boxed{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien ganda

Kd = 0,637 x 100%

= 63,7%

Berdasarkan tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa nilai dari R square adalah 0,637 atau 63,7%. Itu berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7% dapat dijelaskan oleh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2). Sedangkan sebesar 36.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Table 21

Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0 % – 19,9%	Sangat Lemah
20% – 39,9%	Lemah
40% – 59,9%	Sedang
60% – 79,9%	Kuat
80% – 100%	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2012)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 63,7% termasuk kedalam kategori sedang. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah hubungan antar variabel yang ada pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung.**

Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = -3,069 + 0,546X_1. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan nilai Kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,546 berarti positif. Maka ketika terjadi kenaikan jumlah Kompensasi (X_1) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,546 atau 54,6%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,644 > 1,678 sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Serta koefisien positif β1 = 0,546. Artinya Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1)

adalah 0,000 < 0,05, artinya Kompensasi (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, kesimpulannya ialah bahwa secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi (X_1) adalah suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan sebagai penggati seluruh kerja keras atau kontribusi yang diberikan kawyawan kepada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Kompensasi juga merupakan hal yang penting untuk memberikan peningkatan dalam hal kinerja pada karyawan. Selain itu juga dapat memicu dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini selinear dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan dan Dewi, 2014) yang mengatakan bahwa dengan memberikan kompensasi yang sesuai, tepat, dan dapat diterima karyawan akan memberikan efek pada kinerja karyawan yaitu berupa meningkatnya kinerja karyawan. Maka, semakin besar kompensasi yang diberikan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam artian kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Jika ditinjau pada hasil penelitian ini, dapat terbukti secara jelas bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung. Hal ini dapat terjadi karena semakin baik Kompensasi yang diberikan pada karyawan berupa tunjangan, insentif, dan penghargaan atau *reward* maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Selain itu di mata para karyawan, mereka bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan uang yang nantinya akan dimanfaatkan guna memenuhi kebutuhan hidup baik pribadi maupun keluarga. Karena pada realitanya mendapatkan kompensasi merupakan tujuan dari para karyawan melakukan perkerjaan. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

kepada perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kondisi material para pekerja atau karyawab. Selain itu juga dapat membuat batin terasa tentram agar dapat bekerja lebih giat dan tekun juga lebih berinisiatif. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai, pastinya akan membuat karyawan resah, tidak nyaman, serta menurunkan gairah kerja karyawan sehingga akan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Angel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013), Yuli Suwati (2013), Nurul Astuty Yensi B. (2010), Dila Savila (2016), Edi Nurgoho (2003), Febryanti (2011), Warsidi (2004), Catherine Nathania (2016), dan Iman muhammad Taufiq (2018), yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung.

Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = -3,069 + 0,545X_2. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan nilai Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,545 berarti positif. Maka ketika terjadi kenaikan jumlah Motivasi (X_2) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,545 atau 54,5%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,901 > 1,678 sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Serta koefisien positif $\beta 2$ = 0,545. Artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05, artinya Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

kesimpulannya ialah bahwa secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Munandar (2001) terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Maka, memberikan motivasi oleh atasan kepada karyawan itu hal yang sangat penting. Dalam hal ini Motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung. Apresiasi atau penghargaan dari pemimpin terhadap karyawannya juga cukup menjadi pengaruh. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa mendapat apresiasi atau penghargaan oleh pemimpin, mereka akan bekerja lebih teliti dan lebih giat. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang mendapat perhatian dari pemimpin, maka kinerja mereka akan terlihat lebih bersantai-santai dan seenaknya sendiri.

Jika ditinjau pada hasil penelitian ini, dapat terbukti secara jelas bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung. Hal ini dapat terjadi karena Motivasi ini sangat mempengaruhi segala aktifitas maupun kebiasan yang dilakukan karyawan setiap harinya. Motivasi mempengarui Kinerja Karyawan dikarenakan Motivasi merupakan bentuk pendorong untuk mempengaruhi kinerja melalui rasa nyaman dan energi atau semangat karyawan tersebut. Oleh karena itu semakin baik Motivasi yang diberikan seperti evaluasi, penghargaan, Efisensi, dan lain sebagainya maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Angel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013), Yuli Suwati (2013), Nurul Astuty Yensi B. (2010), Dila Savila (2016), dan Iman muhammad Taufiq (2018), yang menyatakan bahwa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung.

Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -3{,}069 + 0{,}546X_1 + 0{,}545X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan nilai dari konstanta (a) bernilai negatif yaitu -3,069, nilai tersebut memiliki arti ketika Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) bernilai Nol (0) maka hasil perhitungan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan di atas nilainya adalah -3,069. Nilai b_1 variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,546 yang berarti positif. Oleh karena itu ketika terjadi kenaikan jumlah Kompensasi (X_1) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,546 atau 54,6%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap. Nilai b_2 variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,545 yang berarti positif. Oleh karena itu ketika terjadi kenaikan jumlah Motivasi (X_2) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,545 atau 54,5%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

Berdasarkan hasil uji F diketahui perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 41,262 > 3,20, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah 0,000 < 0,05, artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, kesimpulannya ialah Kompensasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

(X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada pengujian secara simultan ini menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) semuanya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh kinerja tidak akan terlepas dari motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang dirasa mampu mempengaruhi daya kerja atau Kinerja pada karyawan untuk melaksanakan amanah nya dalam organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah Kompensasi, dimana Kompensasi merupakan suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan sebagai penggati seluruh kerja keras atau kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi akan memberikan output peningkatan kinerja karyawan karena akan semakin semangat jika kompensasi yang diberikan semakin besar. Ini menjelaskan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan selain itu bisa terpengaruh oleh faktor Motivasi, dimana Motivasi bisa mempengaruhi setiap aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat diberikan melalui atasan kepada para karyawan berupa pemberian semangat, perhatian kepada karyawan, dan juga penghargaan kepada karyawan bahkan bisa juga dari antar karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung tersebut. Oleh karena itu jika Motivasi diberikan dengan baik, akan berdampak pada Kinerja Karyawan semakin potensial namun sebaliknya, jika Motivasi tidak diberikan dengan baik maka akan membuat daya gerak kerja pada pegawai semakin menurun atau tidak akan bisa menjadi optimal.

Prawirosentono (1999) juga mengatakan bahwa gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Sehingga dari pernyataan tersebut, dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

disimpulkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Maka dari penjelasan tersebut peneliti dapat mengartikan Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R Squared 0,637 atau 63,7%. Itu berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7% dapat dijelaskan oleh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan sebesar 36,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG