

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

##### **1. Profil Perusahaan**

Bank BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia dengan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan dan berbentuk perseroan terbatas. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postsparebank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April 1942 Postsparebank diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka Tyokin Kyoku diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Usai dikukuhkannya, Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia.

Pada tanggal 9 Februari 1950 pemerintah mengganti namanya dengan nama Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.4 Tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No.62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No.

B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank BTN di negeri ini.

Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar Bank BTN sebagai satusatunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN. Sayap Bank BTN pun makin melebar pada tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan obligasi pertamanya. Pada tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum (komersial). Demi mendukung bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum (komersial).

Melalui sinergi dan persetujuan oleh BI dan direksi PT. Bank BTN maka dibukalah Kantor Cabang Syariah Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005 sampai pada tahun 2009, Bank BTN telah mengoperasikan 20 (dua puluh) Kantor Cabang Syariah beberapa kota di Indonesia (<https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami>, 2021). Termasuk Kantor Cabang Syariah yang didirikan pada tanggal 25 Mei 2008 di Banjarmasin jalan Jendral Ahmad Yani KM. 5,5 No. 456, Kelurahan Pemurus Luar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan yang telah diresmikan pada tanggal 15 April 2008 dan merupakan Kantor Cabang Syariah yang ke 15.

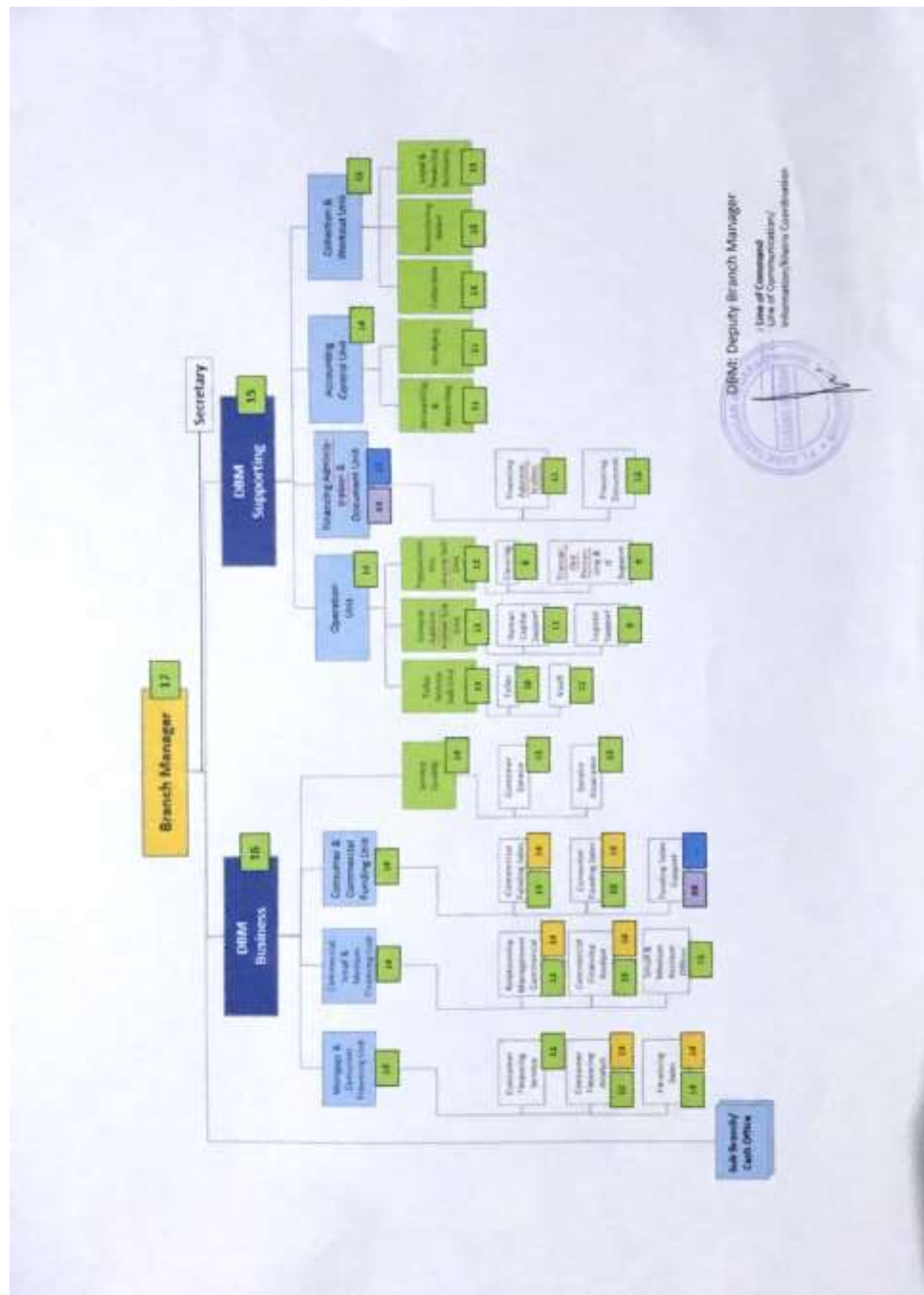
Sampai saat ini BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin masih dibawah

naungan unit usaha syariah BTN Konvensional. Peraturan Bank Indonesia nomor 11/20/PBI/2009, yang mengharuskan adanya pemisahan dari bank umum konvensional induknya paling lambat 15 tahun setelah adanya UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Dan berdasarkan peraturan tersebut maka BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin seharusnya sudah harus berpisah atau melakukan spin-off sebelum tahun 2023.

Adapun visi BTN Syariah adalah menjadi “The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025”. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- a. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah.
- b. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
- c. Menjadi *home of Indonesia's best talent*.
- d. Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan manajemen risiko yang kokoh.
- e. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

Berikut merupakan struktur organisasi BTN Syariah Banjarmasin:



Sumber: BTN Syariah Banjarmasin

## 2. Validitas dan Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas

Konsep validitas mengacu bermakna, kelayakan dan manfaat dari sebuah kesimpulan yang berdasarkan skor hasil tes (Purwanto, 2018). Suatu data dikatakan valid apabila hasil perhitungan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak valid. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 15 responden maka nilai  $r_{tabel}$  nya adalah 0.514. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam pembahasan berikut:

#### 1) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) BTN Syariah Banjarmasin.

Tabel 4.1 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,976	0,514	0,000	Valid
2	0,948	0,514	0,000	Valid
3	0,934	0,514	0,000	Valid
4	0,936	0,514	0,000	Valid
5	0,867	0,514	0,000	Valid
6	0,535	0,514	0,040	Valid
7	0,893	0,514	0,000	Valid
8	0,904	0,514	0,000	Valid
9	0,516	0,514	0,049	Valid
10	0,944	0,514	0,000	Valid
11	0,976	0,514	0,000	Valid
12	0,557	0,514	0,031	Valid
13	0,927	0,514	0,000	Valid
14	0,911	0,514	0,000	Valid
15	0,651	0,514	0,009	Valid
16	0,927	0,514	0,000	Valid
17	0,848	0,514	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 17 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dikarenakan nilai Sig < 0,05.

## 2) Uji Validitas Kompensasi (X1)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel kompensasi (X1) pegawai BTN Syariah Banjarmasin.

Tabel 4.2 Uji Validitas Kompensasi (X1)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,975	0,514	0,000	Valid
2	0,959	0,514	0,000	Valid
3	0,941	0,514	0,000	Valid
4	0,950	0,514	0,000	Valid
5	0,899	0,514	0,000	Valid
6	0,621	0,514	0,014	Valid
7	0,909	0,514	0,000	Valid
8	0,906	0,514	0,000	Valid
9	0,603	0,514	0,017	Valid
10	0,946	0,514	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid dikarenakan nilai Sig < 0,05.

## 3) Uji Validitas *Soft Skill* (X2)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel *Soft Skill* (X2) pegawai BTN Syariah Banjarmasin.

Tabel 4.3 Uji Validitas *Soft Skill* (Y)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,979	0,514	0,000	Valid
2	0,954	0,514	0,000	Valid
3	0,941	0,514	0,000	Valid
4	0,946	0,514	0,000	Valid
5	0,881	0,514	0,000	Valid
6	0,526	0,514	0,044	Valid
7	0,870	0,514	0,000	Valid
8	0,914	0,514	0,000	Valid
9	0,542	0,514	0,037	Valid
10	0,949	0,514	0,000	Valid
11	0,605	0,514	0,017	Valid
12	0,917	0,514	0,000	Valid
13	0,863	0,514	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 13 butir pertanyaan pada variabel *soft skill* dinyatakan valid dikarenakan nilai Sig < 0,05.

#### 4) Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel *Self Efficacy* (X3) pegawai BTN Syariah Banjarmasin.

Tabel 4.4 Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,977	0,514	0,000	Valid
2	0,968	0,514	0,000	Valid
3	0,953	0,514	0,000	Valid
4	0,948	0,514	0,000	Valid
5	0,616	0,514	0,015	Valid
6	0,908	0,514	0,000	Valid
7	0,848	0,514	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total

pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 7 butir pertanyaan pada variabel *self efficacy* dinyatakan valid dikarenakan nilai Sig < 0,05.

### b. Uji Reliabilitas

Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika jawaban seseorang atas pertanyaan stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2016), jika terdapat kesamaan data pada momen yang berbeda maka instrument adalah reliabel. Instrumen yang andal adalah perangkat yang memberikan informasi yang sama ketika digunakan berulang kali mengukur sebuah objek yang tidak berbeda atau sama. Jika nilai Cronbach alpha > 0,60 maka instrument reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,976	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,967	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,967	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,958	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 atau 60% untuk semua variabel.

## 3. Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden pegawai BTN Syariah Banjarmasin berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini :



Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>(%)</b>
Laki-Laki	7	20%
Perempuan	28	80%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 28 orang (80%) dan mayoritas jenis kelamin laki-laki 7 orang (20%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di BTN Syariah Banjarmasin didominasi oleh pegawai perempuan.

## 2. Lama Bekerja

Karakteristik responden pegawai BTN Syariah Banjarmasin berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>(%)</b>
< 5 Tahun	8	23%
> 5 Tahun	27	77%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok lama bekerja < 5 tahun adalah 8 Orang atau (23%) dan kelompok lama bekerja > 5 tahun adalah 27 Orang atau (73%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja pegawai di BTN Syariah Banjarmasin adalah >5 tahun dengan jumlah 27 Orang dari total 35 Orang pegawai di BTN Syariah Banjarmasin.

#### 4. Deskriptif Variabel

##### 1. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
y1	0	0	2	6	6	17	24	69	3	9	35	100
y2	0	0	0	0	7	20	25	71	3	9	35	100
y3	0	0	0	0	1	3	28	80	6	17	35	100
y4	0	0	0	0	2	6	30	86	3	9	35	100
y5	0	0	0	0	2	6	28	80	5	14	35	100
y6	0	0	0	0	1	3	18	51	16	46	35	100
y7	0	0	0	0	2	6	28	80	5	14	35	100
y8	0	0	0	0	4	11	28	80	3	9	35	100
y9	0	0	0	0	3	9	25	71	7	20	35	100
y10	0	0	0	0	3	9	26	74	6	17	35	100
y11	0	0	0	0	2	6	25	71	8	23	35	100
y12	0	0	1	3	4	11	21	60	9	26	35	100
y13	0	0	0	0	2	6	16	46	17	49	35	100
y14	0	0	0	0	2	6	14	40	19	54	35	100
y15	0	0	0	0	2	6	20	57	13	37	35	100
y16	0	0	0	0	2	6	22	63	11	31	35	100
y17	0	0	0	0	1	3	27	77	7	20	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “hasil pekerjaan saya telah melebihi dengan standar yang telah ditentukan” sebesar 69% jawabannya adalah setuju.
2. Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diminta oleh BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.

3. Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 80%.
4. Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target lebih yang diharapkan BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 86%.
5. Jawaban responden tentang “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 80%.
6. Jawaban responden tentang “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 51%.
7. Jawaban responden tentang “Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 80%.
8. Jawaban responden tentang “Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 80%.
9. Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
10. Jawaban responden tentang “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 74%.

11. Jawaban responden tentang “Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
12. Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir di kantor dan tidak pernah absen” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 60%.
13. Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir di kantor dan tidak pernah absen” paling banyak tanggapannya adalah sangat setuju sebesar 49%.
14. Jawaban responden tentang “Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah sangat setuju sebesar 54%.
15. Jawaban responden tentang “Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain selama di kantor” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 57%.
16. Jawaban responden tentang “Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 63%.
17. Jawaban responden tentang “Saya dapat diminta tolong oleh rekan kerja untuk memenuhi target perusahaan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 77%.

## **2. Variabel X1 (Kompensasi)**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Kompensasi

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x1.1	0	0	0	0	4	11	27	77	4	11	35	100
x1.2	0	0	0	0	4	11	26	74	5	14	35	100
x1.3	0	0	0	0	4	11	21	60	10	29	35	100
x1.4	0	0	0	0	5	14	22	63	8	23	35	100
x1.5	0	0	0	0	4	11	25	71	6	17	35	100
x1.6	0	0	0	0	4	11	22	63	9	26	35	100
x1.7	0	0	0	0	1	3	22	63	12	34	35	100
x1.8	0	0	0	0	9	26	20	57	6	17	35	100
x1.9	0	0	0	0	6	17	25	71	4	11	35	100
x1.10	1	3	1	3	8	23	20	57	5	14	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 77%.
2. Jawaban responden tentang “Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 74%.
3. Jawaban responden tentang “Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 60%.
4. Jawaban responden tentang “BTN Syariah Banjarmasin selalu memberikan tunjangan kepada setiap pegawai” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 63%.

5. Jawaban responden tentang “Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
6. Jawaban responden tentang “Saya mendapatkan tunjangan karyawan berupa ketenagakerjaan dari BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 63%.
7. Jawaban responden tentang “Setiap tahun saya mendapat THR dari BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 63%.
8. Jawaban responden tentang “Saat lembur bekerja BTN Syariah Banjarmasin selalu memberikan bonus” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 57%.
9. Jawaban responden tentang “Bonus yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
10. Jawaban responden tentang “Saya mendapatkan tunjangan lebih ketika menghadiri event tertentu untuk mewakili BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 57%.

### **3. Variabel X2 (*Soft Skill*)**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif *Soft Skill*

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
x2.1	0	0	0	0	1	3	26	74	8	23	35	100
x2.2	0	0	0	0	2	6	27	77	6	17	35	100
x2.3	0	0	0	0	2	6	28	80	5	14	35	100
x2.4	0	0	0	0	2	6	25	71	8	23	35	100
x2.5	0	0	0	0	2	6	27	77	6	17	35	100
x2.6	0	0	0	0	2	6	25	71	8	23	35	100
x2.7	0	0	0	0	2	6	24	69	9	26	35	100
x2.8	0	0	2	6	5	14	25	71	3	9	35	100
x2.9	0	0	0	0	1	3	22	63	12	34	35	100
x2.10	0	0	0	0	2	6	23	66	10	29	35	100
x2.11	0	0	0	0	3	9	21	60	11	31	35	100
x2.12	0	0	0	0	1	3	26	74	8	23	35	100
x2.13	0	0	0	0	1	3	28	80	6	17	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Saya mampu berbicara kepada nasabah BTN Syariah Banjarmasin dengan baik” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 74%.
2. Jawaban responden tentang “Saya mampu menyampaikan dan mengkomunikasikan hasil persentasi pekerjaan saya kepada atasan dengan baik” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 77%.
3. Jawaban responden tentang “Saya mampu berbicara dengan tegas dalam menyampaikan pendapat” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 80%.

4. Jawaban responden tentang “Saya ikut serta memberikan kontribusi ide ketika sedang berdiskusi didalam kelompok” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
5. Jawaban responden tentang “Saya bersedia membantu rekan saya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 77%.
6. Jawaban responden tentang “Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
7. Jawaban responden tentang “Saya selalu menuntaskan pekerjaan yang diberikan sampai selesai” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 69%.
8. Jawaban responden tentang “Saya siap mendapatkan pemotongan gaji jika saya tidak dapat menyelesaikan target yang diberikan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
9. Jawaban responden tentang “Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 63%.
10. Jawaban responden tentang “Saya selalu mengikuti aturan di BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 66%.
11. Jawaban responden tentang “Saya memiliki banyak teman rekan kerja” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 60%.
12. Jawaban responden tentang “Saya mudah akrab dengan pegawai yang ada di BTN Syariah Banjarmasin” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 74%.



13. Jawaban responden tentang “Saya dapat menyesuaikan diri saya dengan arahan atasan saya mengenai apa yang menjadi perintah atasan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 80%.

#### 4. Variabel X3 (*Self Efficacy*)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif *Self Efficacy*

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x3.1	0	0	0	0	5	14	29	83	1	3	35	100
x3.2	0	0	1	3	4	11	29	83	1	3	35	100
x3.3	0	0	0	0	2	6	31	89	2	6	35	100
x3.4	0	0	1	3	5	14	27	77	2	6	35	100
x3.5	0	0	0	0	2	6	30	86	3	9	35	100
x3.6	0	0	0	0	2	6	25	71	8	23	35	100
x3.7	0	0	0	0	2	6	29	83	4	11	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan kepada saya” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 83%.
2. Jawaban responden tentang “Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 83%.

3. Jawaban responden tentang “Saya yakin dan mampu menyelesaikan terhadap target yang diberikan kepada saya” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 89%.
4. Jawaban responden tentang “Dalam menyelesaikan masalah, saya lebih baik dari rekan kerja yang lain” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 77%.
5. Jawaban responden tentang “Saya selalu siap menerima tantangan dari atasan saya” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 86%.
6. Jawaban responden tentang “Saya berusaha keras dalam menyelesaikan target yang diberikan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 71%.
7. Jawaban responden tentang “Saya sangat percaya diri dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan” paling banyak tanggapannya adalah setuju sebesar 83%.

## **5. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik dilakukan melalui beberapa tahap dan beberapa macam uji. Pengujian tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Langkah-langkah melakukan uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi sama-sama berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya adalah  $H_0$  diterima jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel

tersebut berdistribusi normal. Jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S) dengan menggunakan program statistik. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Kolmogorov Smirnov</i>	0,083	Berdistribusi
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *Asymp.sig (two-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Sebagai syarat digunakannya analisis regresi berganda dilakukan uji multikolinieritas. Tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan uji multikolinieritas VIF. Jika nilai *tolerance* maupun nilai VIF mendekati atau berada disekitar angka satu, maka antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Nilai yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ . Hasil uji multikolinieritas terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,543	1,842	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,603	1,659	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,422	2,370	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai tolerance ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada data yang diuji dan model regresi dapat digunakan.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *glejser*. Uji *glejser* ini mengusulkan untuk meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,525	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,082	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,546	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, nilai signifikansi seluruh variabel independen  $> 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji faktor yang mempengaruhi variabel independen/bebas pada variabel dependen/terikat apabila terdapat lebih dari satu variabel dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Kinerja Pegawai BTN Syariah Banjarmasin

$\alpha$  :Konstanta Regresi Berganda

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ :Koefisien Regresi

$X_1$  :Variabel Kompensasi

$X_2$  :Variabel *Soft Skill*

$X_3$  :Variabel *Self Efficacy*

$e_i$  :Error

Hasil regresi linear berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Kesimpulan
	B	Std Error	Beta			
<i>Constant</i>	9,513	8,898		1,069	0,293	
Kompensasi	0,621	0,199	0,453	3,125	0,004	Berpengaruh
<i>Soft Skill</i>	0,395	0,179	0,304	2,205	0,035	Berpengaruh
<i>Self Efficacy</i>	0,523	0,463	0,186	1,130	0,267	Tidak Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BTN Syariah adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,513 + 0,621X_1 + 0,395X_2 + 0,523X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 9,513, artinya jika tidak ada perubahan pada kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* (variabel bebas), maka nilai kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin sebesar 9,513 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.
- 2) Koefisien regresi nilai  $\beta_1 = 0,621$ , yang berarti ketika kompensasi naik 1% akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin sebesar 0,621488.
- 3) Koefisien regresi nilai  $\beta_2 = 0,395$ , yang berarti ketika *soft skill* naik 1% akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin sebesar 0,395.
- 4) Koefisien regresi nilai  $\beta_3 = 0,523$ , yang berarti ketika *self efficacy* naik 1% akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin sebesar 0,523.

Hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin, artinya semakin besar nilai kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* maka akan semakin besar pula nilai kinerja pegawai yang ditunjukkan.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### 1) Hipotesis Pertama

$H_1$  : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin

Berdasarkan tabel hasil uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,621. Variabel Kompensasi mempunyai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima.

#### 2) Hipotesis Kedua

$H_2$  : *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin

Berdasarkan tabel hasil uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,395. Variabel *Soft Skill* mempunyai signifikansi sebesar 0,035. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *soft*

*skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima.

### 3) Hipotesis Ketiga

H<sub>3</sub> : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin

Berdasarkan tabel hasil uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,523. Variabel *Self Efficacy* mempunyai signifikansi sebesar 0,267. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

## b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15 Uji F Statistik

Model	F	Sig	Kesimpulan
<i>Regression</i>	18,837	0,000	signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa kompensasi, *soft skill* dan *self efficacy* semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Nilai F yang dihitung dari tabel adalah 18,837 dan signifikansinya 0,000, sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model tersebut secara simultan dapat memprediksi pengaruh kompensasi, *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BTN Syariah Banjarmasin.



### c. Hasil Uji Determinasi (Uji $R^2$ )

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Std Error Estimate
1	0,804	0,646	4,08

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Hasil uji *R-squared* penelitian ini menghasilkan nilai 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 64,6% dipengaruhi oleh kompensasi, *soft skill* dan *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Banjarmasin

Hasil pengujian pada variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai BTN Syariah terbukti memiliki pengaruh secara parsial. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil tanggapan dari responden terhadap pertanyaan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan seperti kepuasan pegawai dalam kompensasi yang diberikan sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Handoko (2003, hlm.155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan

utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Munie (2005, hlm.134-135) mengungkapkan pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor finansial dan non finansial. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi gaji dan tunjangan. Gaji merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya, sedangkan tunjangan atau insentif yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja. Sedangkan menurut Simamora (2015, hlm.445) indikator kompensasi meliputi upah dan Gaji, insentif, dan tunjangan yang didapatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pandjaitan (2022) dan Antares (2020) yaitu terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

## 2) Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Banjarmasin

Hasil pengujian pada variabel *Soft Skill* terhadap kinerja pegawai BTN Syariah terbukti memiliki pengaruh secara parsial. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil jawaban yang diperoleh dari responden terhadap pertanyaan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju, maka dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan seperti pegawai memiliki komunikasi yang baik dalam hal pelayanan terhadap nasabah dan juga mudah beradaptasi.

*Soft skill* adalah keterampilan non-teknis yang terkait dengan ciri-ciri kepribadian. Hal ini tercermin dalam perilaku dan penggunaan seseorang dalam situasi sosial, kemampuan bahasa, kebiasaan pribadi atau karakteristik dengan perilaku optimis. *Soft skill* adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan berinisiatif, memahami apa yang perlu dilakukan dengan baik, berguna dalam menghadapi masalah yang mungkin timbul dan terus bertahan ketika masalah tersebut tidak diselesaikan. Jadi, *soft skill* adalah kemampuan diri untuk mengubah atau mengatasi berbagai masalah pekerjaan (Hamida, 2012, hlm.144).

Sharma (2012) menyatakan bahwa indikator yang mengukur *soft skill* yaitu kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, bertanggung jawab dan beradaptasi. Keterampilan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan karena komunikasi memungkinkan karyawan untuk

mengungkapkan perasaan dan mengungkapkan pikiran dan gagasan. Komunikasi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan baik dengan karyawan lainnya. Dengan kata lain, komunikasi adalah proses dua arah yang melibatkan seseorang yang menyampaikan pesan dan orang lain yang menerima pesan dan bertindak sesuai dengan itu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santoso (2022) dan Mansari (2019), dimana hasil penelitian *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* seorang karyawan adalah kemampuan setiap karyawan untuk melakukan tugas apa pun yang diminta oleh manajemen. Dengan *soft skill* yang dimiliki setiap karyawan, tentunya mereka dapat berharap untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### **3) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Banjarmasin**

Hasil pengujian pada variabel *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai BTN Syariah tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil tanggapan dari responden terhadap pertanyaan yang tidak konsisten dalam hal menjawab kuesioner yang dibagikan, maka dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh secara signifikan seperti pegawai yang tidak yakin dan mampu menyelesaikan terhadap target yang diberikan, serta tidak percaya diri dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.

Bandura (1997) memberi pengertian tentang *Self efficacy* sebagai Keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan upaya untuk menilai tingkat dan kekuatan mereka di seluruh kegiatan dan konteks. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan rasa percaya diri seseorang atas dasar keyakinan mampu menghadapi berbagai macam kondisi yang terjadi untuk menyelesaikan masalah agar tujuan yang diinginkan tercapai. Adanya *self efficacy* pegawai yang baik menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan oleh karena itu *self efficacy* yang pada dasarnya menanamkan rasa percaya diri mampu menghadapi tantangan perlu diperhatikan agar tujuan instansi bisa tercapai.

Bandura (1997) menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi umum. Dimana sebagian Pegawai BTN Syariah merasa tidak yakin dan mampu menghadapi berbagai situasi pekerjaan atau kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Akan tetapi sebagiannya merasakan mampu dalam menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan. Perbedaan *Self efficacy* ini sebenarnya merupakan faktor keyakinan pribadi. Oleh karena itu, tidak heran jika orang dengan harga diri rendah juga cenderung memiliki efikasi diri yang rendah.

Dengan dimensi level yang didasarkan pada tingkat kesulitan tugas masing-masing. Persepsi tingkat kesulitan suatu tugas berbeda pada setiap individu. Beberapa mungkin menganggap tugas itu sulit, yang lain mungkin tidak. Diyakini bahwa sebagian pegawai BTN Syariah mampu mengerjakan

tugas-tugas yang memang sulit, namun mampu melaksanakannya sesuai dengan tujuan dan arahan yang diberikan dan sebagian lagi merasa kesulitan. Sehingga terdapat karyawan yang tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajernya.

Selain itu, dimensi kekuatan adalah kekuatan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. Ini mengacu pada tekad dan ketekunan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Orang yang memiliki keyakinan besar dan stabilitas dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka akan tetap setia kepada mereka bahkan ketika menghadapi banyak kesulitan dan tantangan. Pengalaman memengaruhi efikasi diri yang dirasakan. Bahkan pengalaman yang minim akan melemahkan tingkat percaya diri seseorang. Orang yang sangat percaya pada kemampuannya akan terus berusaha mengkomunikasikan kesulitan yang dihadapinya. Hal ini juga terlihat pada setiap pegawai di BTN Syariah Banjarmasin, ada yang rajin dan tekun dalam setiap tugas, dan ada pula yang biasa-biasa saja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Saragih (2021) dan Panjaitan (2022), karena hasil penelitian *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri karyawan terdiri dari percaya pada kemampuannya untuk mengatur dan melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dan untuk dapat menghadapi setiap tantangan dan mengantisipasi berapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. *Self efficacy* yang baik tentunya

memberikan kontribusi bagi kantor BTN Syariah Banjarmasin untuk mencapai tujuan, harapan dan visi lembaga itu sendiri. Perbedaan *Self efficacy* antarpegawai yang berbeda dalam penelitian ini menghasilkan efikasi diri pada BTN Syariah Banjarmasin tidak memiliki pengaruh yang bermakna atau signifikan pada kinerja karyawan.