

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia**

Bank syariah Indonesia mempunyai peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan negeri. Pada tanggal 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah. Bank Syariah Indonesia merupakan hasil penggabungan dari tiga bank yaitu BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Penggabungan ketiga bank syariah ini menyatukan kelebihan sehingga menghadirkan layanan yang lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Bank Syariah Indonesia merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam. (Bank Syariah Indonesia, 2022)

Bank Syariah Indonesia Indonesia memiliki banyak Kantor desa di berbagai daerah, salah satunya terdapat di kota Martapura yaitu Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura yang dulu dikenal sebagai Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Martapura.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

1) Visi

*“Top 10 Global Islamic Bank”*

2) Misi

a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025”

b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

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

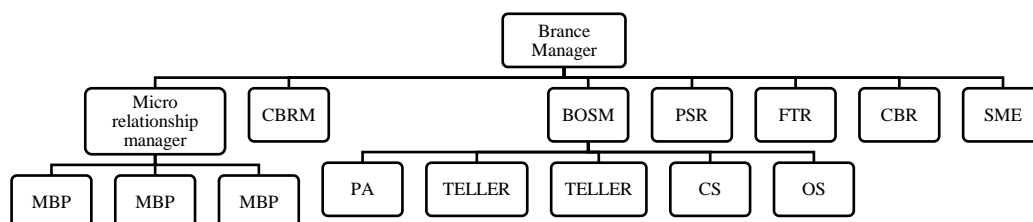
c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

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

c. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura sebagai berikut:

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura**



Sumber: Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura, 2023

## 2. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura dengan jumlah 36 orang. Adapun karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	22	61,1%
2.	Perempuan	14	38,9%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang dengan persentase 61,1% dan responden berjenis kelamin perempuan

berjumlah 14 orang dengan persentase 38,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	17-25 tahun	3	8,3%
2.	26-35 tahun	18	50%
3	36-45 tahun	15	41,7%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 8,3% , responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 50%, dan responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 15 dengan tingkat persentase 41,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak berusia 26-35 tahun dengan persentase sebesar 50% .

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. 3**  
**Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	16	44,4%
2.	6-10 tahun	14	38,9%
3	> 10 tahun	6	16,7%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 44,4%, responden lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 38,9%, responden lama bekerja > 10 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 16,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah 1-5 tahun dengan persentase 38,9%.

### 3. Deskripsi Variabel

#### a. Variabel Kompensasi (X1)

- 1) Indikator perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.

**Tabel 4. 4**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	11,1
4	Setuju	23	63,9
5	Sangat Setuju	9	25
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 23 orang (63,9%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 4 orang (11,1%).

- 2) Indikator perusahaan memberikan tantangan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tantangan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	11,1
4	Setuju	22	61,1
5	Sangat Setuju	10	27,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 22 orang (61,1%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 4 orang (11,1%).

- 3) Indikator perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.

**Tabel 4. 6**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	0	0
4	Setuju	27	75
5	Sangat Setuju	9	25
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 27 orang (75%), dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25%).

- 4) Indikator perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan atas pencapaian kinerja yang telah dilakukan.

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan atas pencapaian kinerja yang telah dilakukan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	0	0
4	Setuju	21	58,4
5	Sangat Setuju	15	41,6
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 21 orang (58,4%), dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (41,6%),

- 5) Indikator perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mengembangkan diri.

**Tabel 4. 8**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mengembangkan diri**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	26	72,2
5	Sangat Setuju	7	19,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (72,2%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,5%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

- 6) Indikator perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

**Tabel 4. 9**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	1	2,8
4	Setuju	27	75
5	Sangat Setuju	8	22,2
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 27 orang (75%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju



sebanyak 8 orang (22,2%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 1 orang (2,8%).

- 7) Indikator adanya arahan dari atasan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

**Tabel 4. 10**  
**Tanggapan responden mengenai adanya arahan dari atasan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	0	0
4	Setuju	27	75
5	Sangat Setuju	9	25
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 27 orang (75%), dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25%).

- 8) Indikator perusahaan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.

**Tabel 4. 11**  
**Tanggapan responden mengenai perusahaan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	26	72,2
5	Sangat Setuju	7	19,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (72,2%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,5%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

9) Indikator suasana lingkungan kerja saya saat ini nyaman dan membuat saya bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 4. 12**  
**Tanggapan responden mengenai suasana lingkungan kerja saya saat ini nyaman dan membuat saya bersemangat dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	1	2,8
4	Setuju	21	58,3
5	Sangat Setuju	14	38,9
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 21 orang (58,3%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 1 orang (2,8%).

**b. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)**

1) Indikator karyawan berpartisipasi aktif dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

**Tabel 4. 13**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan berpartisipasi aktif dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	13,9
4	Setuju	22	61,1
5	Sangat Setuju	9	25
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 22 orang (61,1%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 5 orang (13,9%).

- 2) Indikator karyawan bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

**Tabel 4. 14**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	5,5
4	Setuju	29	80,6
5	Sangat Setuju	5	13,9
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 29 orang (80,6%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju

sebanyak 5 orang (13,9%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 2 orang (5,5%).

- 3) Indikator karyawan lama diberi arahan dari pimpinan untuk membimbing karyawan baru dalam menjalankan tugas sehari-hari.

**Tabel 4. 15**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan lama diberi arahan dari pimpinan untuk membimbing karyawan baru dalam menjalankan tugas sehari-hari**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	30	83,4
5	Sangat Setuju	3	8,3
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 30 orang (83,4%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,3%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

- 4) Indikator evaluasi diklat dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.

**Tabel 4. 16**  
**Tanggapan responden mengenai evaluasi diklat dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	25	69,5
5	Sangat Setuju	8	22,2
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 25 orang (69,5%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

- 5) Indikator Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri melalui membaca buku, menonton acara pendidikan dan pelatihan melalui internet serta menulis artikel.

**Tabel 4. 17**  
**Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri melalui membaca buku, menonton acara pendidikan dan pelatihan melalui internet serta menulis artikel**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	5,5
4	Setuju	22	61,1
5	Sangat Setuju	12	33,4
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 22 orang (61,1%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (33,4%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 2 orang (5,5%).

- 6) Indikator Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan non-diklat seperti workshop dan seminar agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 18**  
**Tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan non-diklat seperti workshop dan seminar agar mampu meningkatkan kinerja karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	1	2,8
4	Setuju	24	66,7
5	Sangat Setuju	11	30,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 24 orang (66,7%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (30,5%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 1 orang (2,8%).

- 7) Indikator karyawan diberikan kesempatan untuk naik jabatan.

**Tabel 4. 19**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kesempatan untuk naik jabatan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	13,9
4	Setuju	21	58,3
5	Sangat Setuju	10	27,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 21 orang (58,3%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 5 orang (13,9%).

- 8) Indikator kenaikan gaji, tunjangan, dan fasilitas sesuai dengan kedudukan jabatan baru.

**Tabel 4. 20**  
**Tanggapan responden mengenai kenaikan gaji, tunjangan, dan fasilitas sesuai dengan kedudukan jabatan baru**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	11,1
4	Setuju	27	75
5	Sangat Setuju	5	13,9
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 27 orang (75%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju

sebanyak 5 orang (13,9%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 4 orang (11,1%).

9) Indikator promosi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4. 21**  
**Tanggapan responden mengenai promosi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	27	75
5	Sangat Setuju	6	16,7
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 27 orang (75%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

10) Indikator pimpinan selalu memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 4. 22**  
**Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	26	72,2
5	Sangat Setuju	7	19,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)



Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (72,2%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,5%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

11) Indikator pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik.

**Tabel 4. 23**  
**Tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	26	72,2
5	Sangat Setuju	7	19,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (72,2%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,5%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

**c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

1) Indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

**Tabel 4. 24**  
**Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	5,5
4	Setuju	29	80,6
5	Sangat Setuju	5	13,9
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 29 orang (80,6%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 2 orang (5,5%).

2) Indikator saya bersedia menerima tambahan pekerjaan dari perusahaan di luar jam kerja.

**Tabel 4. 25**  
**Tanggapan responden mengenai saya bersedia menerima tambahan pekerjaan dari perusahaan di luar jam kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,5
3	Netral	10	27,8
4	Setuju	23	63,9
5	Sangat Setuju	1	2,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 23 orang (63,9%), kemudian jawaban responden menyatakan netral sebanyak 10 orang (27,8%), kemudian jawaban responden menyatakan tidak

setuju sebanyak 2 orang (5,5%), dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2,8%).

- 3) Indikator saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

**Tabel 4. 26**  
**Tanggapan responden mengenai saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	8,3
4	Setuju	24	66,7
5	Sangat Setuju	9	25
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 24 orang (66,9%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (8,3%).

- 4) Indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

**Tabel 4. 27**  
**Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	0	0
4	Setuju	29	80,5
5	Sangat Setuju	7	19,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 29 orang (80,5%), dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,5%).

- 5) Indikator saya mampu mengerjakan tugas ataupun pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain.

**Tabel 4. 28**  
**Tanggapan responden mengenai saya mampu mengerjakan tugas ataupun pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,5
3	Netral	12	33,4
4	Setuju	20	55,6
5	Sangat Setuju	2	5,5
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah 20 orang (55,6%), jawaban responden menyatakan netral sebanyak 12 orang (33,4%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,5%), dan jawaban responden menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5,5%).

- 6) Indikator saya akan tetap bekerja di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain.

**Tabel 4. 29**  
**Tanggapan responden mengenai saya akan tetap bekerja di**  
**PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura**  
**walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di**  
**perusahaan lain**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	15	41,6
4	Setuju	9	25
5	Sangat Setuju	12	33,4
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan netral dengan jumlah 15 orang (41,6%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (33,4%), dan jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 9 orang (25%).

## B. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Pada penelitian ini tingkat signifikansinya yang digunakan adalah 5% (0,05). Jumlah responden sebanyak 36 orang dengan rumus  $df = n-2$ , sehingga diperoleh nilai r tabel yaitu 0,329.

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,681	0,329	Valid
	X1.2	0,616	0,329	Valid
	X1.3	0,364	0,329	Valid
	X1.4	0,676	0,329	Valid
	X1.5	0,647	0,329	Valid
	X1.6	0,704	0,329	Valid
	X1.7	0,770	0,329	Valid
	X1.8	0,683	0,329	Valid
	X1.9	0,744	0,329	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0,609	0,329	Valid
	X2.2	0,568	0,329	Valid
	X2.3	0,717	0,329	Valid
	X2.4	0,593	0,329	Valid
	X2.5	0,571	0,329	Valid
	X2.6	0,478	0,329	Valid
	X2.7	0,809	0,329	Valid
	X2.8	0,750	0,329	Valid
	X2.9	0,514	0,329	Valid
	X2.10	0,666	0,329	Valid
	X2.11	0,651	0,329	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,692	0,329	Valid
	Y.2	0,699	0,329	Valid
	Y.3	0,545	0,329	Valid
	Y.4	0,577	0,329	Valid
	Y.5	0,838	0,329	Valid
	Y.6	0,791	0,329	Valid

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.30 dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa  $r$  hitung pada masing-masing item memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada pada masing- masing variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60.

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,831	9	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,846	11	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	6	Reliabel

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4. 31 dari hasil uji reliabilitas diatas dapat di ketahui bahwa pada masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach

alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan Uji normalitas kolmogrov smirnov yang dibantu dengan alat uji statistik SPSS versi 25. Bisa dikatakan data berdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05, sebaliknya apabila nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 32**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23953860
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,066
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*



Berdasarkan tabel 4.32 dari hasil uji normalitas kolmogorov smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP). Jika nilai toleransi  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Kemudian, jika nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. 33**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,040	5,494		1,827	,077		
	Kompensasi	-,087	,156	-,104	-,561	,579	,678	1,475
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,372	,129	,533	2,876	,007	,678	1,475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.33 hasil uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai toleransi sebesar 0,678 ( $0,678 > 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,475 ( $1,475 < 10$ ). Sedangkan pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai tolerance sebesar 0,678 ( $0,678 > 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,475 ( $1,475 < 10$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas bisa dilihat menggunakan uji glejser. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 34**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,791	3,065		-,584	,563
	Kompensasi	-,022	,087	-,052	-,256	,799
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,098	,072	,277	1,356	,184

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.34 dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$ . Variabel kompensasi sebesar 0,799 dan variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,184. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 35**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,261	5,127		,831	,412
	Kompensasi	,054	,144	,065	,373	,711
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,387	,124	,541	3,121	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.35 hasil uji regresi linear berganda diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,261 + 0,054 X_1 + 0,387 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,261, artinya jika variabel kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) sama dengan Nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 4,261.
- b. Nilai koefisien kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi (X1) ditingkatkan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,054. Sebaliknya jika variabel kompensasi (X1) diturunkan 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja karyawan sebesar 0,054. Koefisien bernilai positif antara variabel kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien pengembangan sumber daya manusia (X2) yaitu sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) ditingkatkan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,387. Sebaliknya jika variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) diturunkan 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja karyawan sebesar 0,387. Koefisien bernilai positif antara variabel pengembangan Sumber daya manusia (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 4. 36**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,878	2	40,439	8,370	,001 <sup>b</sup>
	Residual	159,428	33	4,831		
	Total	240,306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.36 hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,370 dengan signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,28. Maka nilai F hitung > nilai F tabel ( $8,370 > 3,28$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji apakah pada variabel independen kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 4. 37**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,261	5,127		,831	,412
	Kompensasi	,054	,144	,065	,373	,711
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,387	,124	,541	3,121	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.37 hasil uji T diatas, dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi (X1)

Pada tabel 4.37 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel kompensasi sebesar 0,373 dengan t tabel pada penelitian ini adalah 2,034. Perbandingan t hitung dan t tabel adalah  $0,373 < 2,034$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,711 > 0,05$ . Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2) Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Pada tabel 4.37 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 3,121 dengan t tabel pada penelitian ini adalah 2,034. Perbandingan t hitung dan t tabel adalah  $3,121 > 2,034$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4. 38**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 <sup>a</sup>	,337	,296	2,19799

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 25 pada 07 Mei 2023*

Berdasarkan tabel 4.38 hasil uji koefisien determinasi diatas, dapat dilihat nilai R square sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

sebesar 33,7% sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian.

## **5. Laporan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka diperoleh beberapa hasil dari penelitian yang dibahas, yaitu:

- a. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $F \text{ hitung } 8,370 > F \text{ tabel } 3,28$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menunjukkan seberapa besar variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia maka dapat diketahui dari hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari R square sebesar 0,337 atau 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,7%, sedangkan sisanya 66,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ziyaulkhaq Adi Prasetyo (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal)”, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,711 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,373 < t$  tabel  $2,034$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak terlalu berperan penting dalam membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elma Novia Sari (2020) dengan Judul: “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tespen (PERSERO) Kantor Cabang Banjarmasin” yang menyatakan bahwa

variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ziyaulkhaq Adi Prasetyo (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal)”, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 3,121 > t \text{ tabel } 2,034$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deseprius Gulo (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ulu Moro’o Kabupaten Nias Barat”, yang menyatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Erawati Avena (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”, yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.