

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum PT. Bank Tabungan Negara

Bank Tabungan Negara merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berupa perseroan terbatas dan bergerak pada bidang jasa keuangan perbankan. Asal mula bank tabungan negara diawali dengan pendirian postsparbank pada tahun 1897 di Batavia, pada saat pemerintahan Belanda (btn.id, 2023).

Pada tanggal 1 April 1942, postsparbank digantikan oleh pemerintah Jepang dan dinamai Tyokin Kyoku. Namun sesudah kemerdekaan diumumkan, Tyokin Kyoku digantikan oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI, menjadi satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia. Pada tanggal 9 Februari 1950, pemerintah mengubah namanya lagi menjadi Bank Tabungan Pos (btn.id, 2023).

Tanggal 9 Februari 1950 ditentukan sebagai titik awal pendirian Bank Tabungan Negara. Berdasar pada peraturan pemerintah perubahan Undang-Undang No.4 tahun 1963 lembaran Negara Republik Indonesia No.62 tahun 1963 pada tanggal 22 Juni 1963, maka sah sudah nama Bank Tabungan Pos diubah menjadi Bank Tabungan Negara. Saat periode ini posisi Bank Tabungan Negara sudah berkembang yang awalnya unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Pada tanggal 29 Januari 1974 melalui surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai tempat pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tujuan tersebut, maka pada tahun 1976 mulailah

direalisasikan Kredit Pemilik Rumah (KPR) pertama kalinya oleh Bank Tabungan Negara (btn.id, 2023).

Bank Tabungan Negara mulai berkembang, pada tahun 1989 Bank Tabungan Negara menerbitkan obligasi pertamanya. Lalu pada tahun 1992 posisi Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (persero) sebab kesuksesannya dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR, status persero memperkenankan Bank Tabungan Negara bergerak leluasa dengan fungsinya sebagai bank umum atau komersial. Untuk mendukung bisnis KPR, Bank Tabungan Negara mulai memajukan produk-produk layanan perbankan seperti halnya bank umum atau komersial. Berasaskan kajian konsultan independent, *Price Water House Coopers* pemerintah melewati menteri BUMN pada surat No. 5-544/MMBU/2002 menjadikan Bank Tabungan Negara sebagai Bank umum yang berfokus pada bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap Bank Tabungan Negara telah memberikan dampak yang baik yang menjadikan Bank Tabungan Negara mendapatkan penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017 sebagai peringkat 1 Bank terbaik Indonesia 2017. Dengan adanya penghargaan tersebut akan memberikan optimisme perseroan untuk mampu melanjutkan kinerja positif dan mencapai target bisnis perseroan pada tahun yang akan datang (btn.id, 2023).

Barulah pada tanggal 14 Februari 2005, Bank Tabungan Negara memulai operasionalnya dengan membuka cabang syariah pertama di Jakarta. Adanya pergantian tersebut dipicu oleh peraturan perbankan No.7 tahun 1992, yang kemudian mengalami perubahan menjadi Undang-Undang No. 10 tahun 1998, pada saat itulah industry perbankan nasional mulai menunjukkan

eksistensinya, persaingan antara perbankan syariah dan perbankan konvensional semakin meningkat. Adanya PBI No. 41 PBI 2002, yang mengizinkan bank konvensional untuk mengubah aktivitasnya menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah, serta peningkatan jumlah bank syariah yang disebabkan oleh adanya Unit Usaha Syariah (UUS). Agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah, manajemen bank Tabungan Negara membuat rencana kerja dan perubahan perkiraan dasar agar dapat membuka Unit Usaha Syariah. Pada tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan perkiraan dasar dengan akta No. 19 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, SH selaku notaris di Jakarta yang ditandatangani dengan terciptanya divisi syariah berdasarkan ketetapan direksi No. 14 DRIDSYA 2004.

Bank Tabungan Negara Unit Usaha Syariah yang diberinama “ BTN Syariah” yang memiliki motto “ Maju dan Sejahtera Bersama”. Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank Tabungan Negara mendapat persetujuan oleh Bank Indonesia, surat No. 6 1350 DPbs perihal persetujuan Bank Indonesia tentang prinsip pendahuluan Kantor Cabang Syariah Bank Tabungan Negara, yang menjadikan tanggal tersebut diperingati secara sah sebagai hari lahirnya Bank BTN Syariah.

Bank BTN Syariah Banjarmasin merupakan UUS (Unit Usaha Syariah) dari Bank BTN (persero) Tbk yang menjalankan bisnis dengan prinsip Syariah. Selanjutnya, pada tanggal 14 Februari 2005 mulailah Bank BTN beroperasi, yang dimulai dari pembukaan cabang syariah pertama di Jakarta, sampai pada bulan Desember 2009 telah terbuka 20 kantor cabang, 1 kantor cabang pembantu syariah, 119 kantor layanan syariah dan jumlah bank syariah di Banjarmasin juga terus bertambah sebanyak 60 unit. Barulah Bank Tabungan

Negara Syariah diresmikan di Kota Banjarmasin pada tanggal 23 Mei, yakni cabang ke-15 dan pertama di wilayah Banjarmasin.

Adapun produk yang ditawarkan adalah sebagai berikut :

- a. Tabungan
 1. Tabungan BTN Batara IB
 2. Tabungan BTN Prima IB
 3. Tabungan BTN Qurban IB
 4. Tabungan BTN Emas IB
 5. Tabungan BTN Batara Haji dan Umrah IB
 6. Tabungan BTN Simpanan Pelajar IB
 7. Tabungan BTN Tabunganku IB
- b. Deposito
 1. Deposit on call BTN IB
 2. Deposit BTN IB
- c. Giro
 1. Giro BTN Prima IB
 2. Giro BTN IB
- d. Pembiayaan Perumahan
 1. Pembiayaan property BTN IB
 2. KPR BTN Bersubsidi IB
 3. KPR BTN Platinum IB
 4. KPR BTN Indent IB
 5. Pembiayaan bangunan rumah BTN IB
- e. Pembiayaan Non Perumahan Pembiayaan Usaha
 1. Pembiayaan Multijasa BTN IB

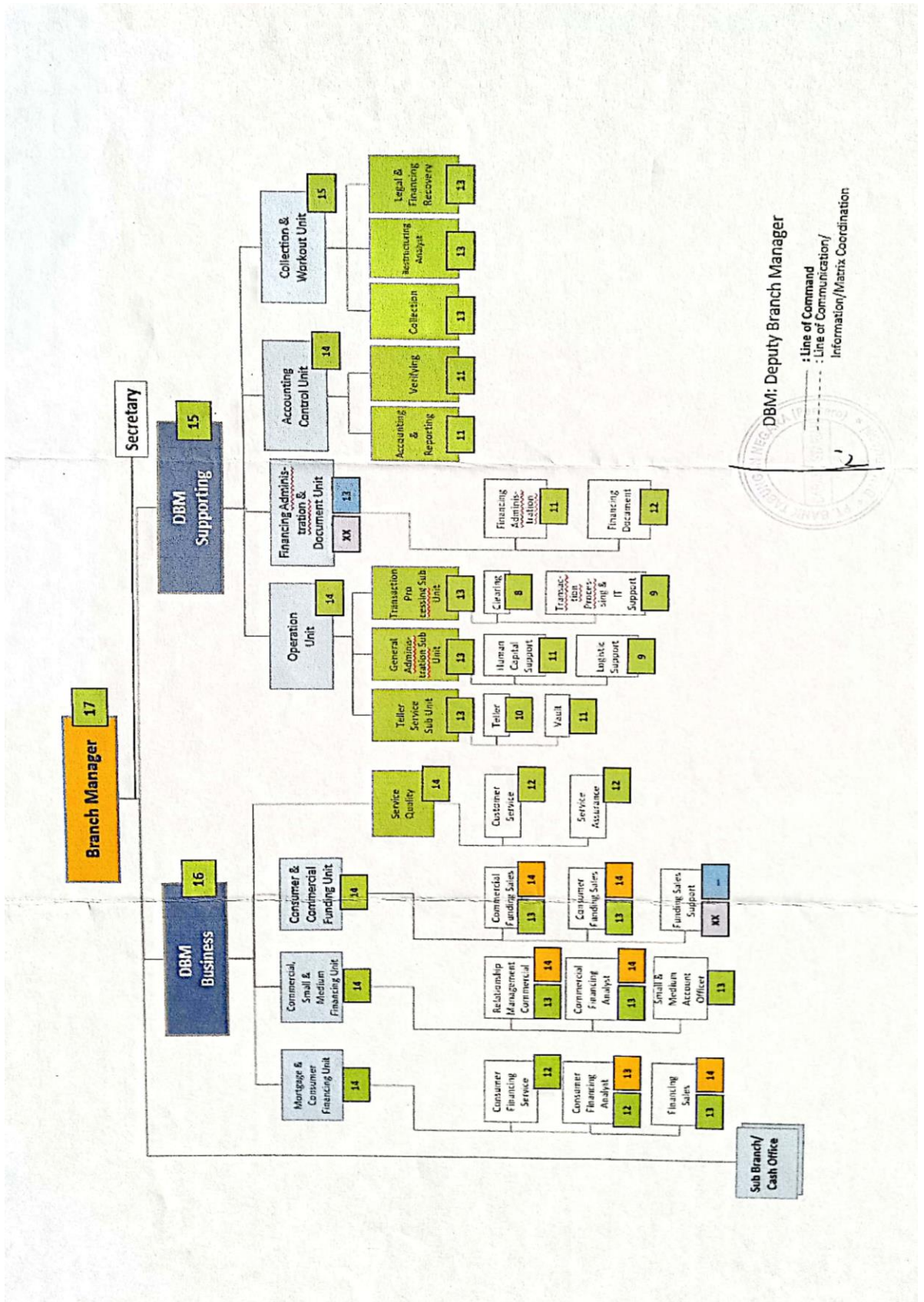
2. Pembiayaan Tunai Emas BTN IB
 3. Pembiayaan Multimanfaat BTN IB
 4. Pembiayaan Emasku BTN IB
 5. Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN IB
- f. Pembiayaan Usaha
1. Pembiayaan Modal BTN IB Kerja
 2. Pembiayaan Konstruksi BTN IB
 3. Pembiayaan Investasi BTN IB
- g. E-Banking
1. Mobile Banking BTN Syariah
 2. Icash Management System (iCMS)
- h. Transaksi
1. ATM, ATM Non Tunai dan CDM BTN
 2. Kartu Debit BTN
- i. Program Penghimpunan Dana
1. Program Berkah Tabungan Start
 2. Program Berkah Tabungan Berhadiah Hewan Qurban Premium
 3. Program Promo Margin atau Umrah KPR BTN BI
 4. Setoran Bertahap Haji dan Umrah
 5. Program Berkah Menabung
 6. Program Tabungan Berkah Impian Ramadhan
 7. Program Deposito Plus Ramadhan
 8. Program Haji Muda BTN Syariah
 9. Program Tabungan Umrah Regular dan Junior
- j. Program Pembiayaan Konsumer

1. Program Berkah Tabungan Hadiah
 2. Program Deposito Berkah
 3. Program KPR BTN TAPERA Syariah IB
- k. Jasa Penyimpanan
1. Safe Deposit Box (btn.id, 2023)

Adapun Visi dari Bank BTN Syariah yakni “Menjadi the best mortgage Bank di Asia Tenggara pada Tahun 2025”. Dan Misi dari Bank BTN Syariah adalah:

1. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah.
2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah layak.
3. Menjadi home of indonesia’s best talent.
4. Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan probabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen resiko yang kokoh.
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

Struktur organisasi dari BTN Syariah Banjarmasin:



Sumber: BTN Syariah Banjarmasin, 2023

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrumen pada penelitian ini digunakan melalui bantuan aplikasi SPSS *for window* versi 25, sebagai perangkat untuk menguji pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner valid atau tidak. Adapun rtabel dalam penelitian ini adalah 0,361. Berikut hasil dari uji validitas dalam penelitian bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	No. item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Penghargaan (X1)	X1.1	0,642	0,361	Valid
2		X1.2	0,741	0,361	Valid
3		X1.3	0,641	0,361	Valid
4		X1.4	0,625	0,361	Valid
5		X1.5	0,403	0,361	Valid
6		X1.6	0,536	0,361	Valid
7		X1.7	0,514	0,361	Valid
8	Program pelatihan (X2)	X2.1	0,764	0,361	Valid
9		X2.2	0,734	0,361	Valid
10		X2.3	0,652	0,361	Valid
11		X2.4	0,791	0,361	Valid
12		X2.5	0,369	0,361	Valid
13		X2.6	0,700	0,361	Valid
14		X2.7	0,671	0,361	Valid
15	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,754	0,361	Valid
16		Y2	0,770	0,361	Valid
17		Y3	0,653	0,361	Valid
18		Y4	0,709	0,361	Valid
19		Y5	0,528	0,361	Valid
20		Y6	0,866	0,361	Valid
21		Y7	0,787	0,361	Valid

Sumber : Hasil output SPSS versi 25, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan tersebut terdapat pada kuesioner memiliki nilai rhitung > dari nilai rtabel, maka dapat dianggap bahwa semua item pertanyaan tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden terhadap jawaban yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan *SPSS versi 25* memakai menu dari analisis *scale*. Untuk menguji biasanya menggunakan nilai $\alpha >$ nilai batas atau 0,60 maka reliabel. Maka, hasil uji reliabilitas bisa dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Hasil uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Penghargaan (X1)	0,688	Reliabel
2	Program Pelatihan (X2)	0,794	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,840	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh hasil dari uji reliabilitas tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* diatas dari 0,60. Yang mana pada varibel penghargaan (X1) memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,688, variabel program pelatihan (X2) memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,794 dan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,840. Maka bisa disimpulkan, bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

a. Deskriptif Statistik Variabel Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu imbalan yang diberikan atasan kepada karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik. Penghargaan yang dimaksud disini adalah penghargaan yang dilakukan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin kepada karyawan, yang dapat dilihat dari indikator : gaji dan upah, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal serta promosi. Agar lebih jelas maka bisa dilihat pada uraian dibawah ini:

1. Distribusi Frekuensi Indikator “ Bank BTN Syariah memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Data yang didapatkan bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Bank BTN Syariah memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan”

No	Alternatifjawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3
2	Setuju	26	86,3
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasar tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 13,3%, setuju dengan nilai 86,3%, untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

2. Distribusi Frekuensi indikator “ Penghargaan yang diberikan Bank BTN Syariah menjadikan karyawan lebih giat dan semangat dalam meningkatkan kinerjanya”. Data yang didapatkan bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Penghargaan yang diberikan Bank BTN Syariah menjadikan karyawan lebih giat dan semangat dalam meningkatkan kinerjanya”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	10	33,3
2	Setuju	19	63,3
3	Ragu-Ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 33,3%, setuju dengan nilai 63,3%, ragu-ragu dengan nilai 3,3% serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

3. Distribusi Frekuensi Indikator” Penghargaan yang diberikan tidak hanya berbentuk finansial”. Data yang didapatkan bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Penghargaan yang diberikan tidak hanya berbentuk finansial”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	5	16,6
2	Setuju	21	70,0
3	Ragu-ragu	4	13,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 16,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 70%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 13,3%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

4. Distribusi Frekuensi Indikator “Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dilakukan secara tiba-tiba dan tidak bersifat permanen”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dilakukan secara tiba-tiba dan tidak bersifat permanen”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	2	6,3
2	Setuju	17	57,0
3	Ragu-ragu	10	33,3
4	Tidak Setuju	1	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 6,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 57%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 33,3%, jawaban tidak setuju memperoleh nilai sebesar 3,3% dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada respon.

5. Distribusi Frekuensi Indikator “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja atas pekerjaan yang dilakukan”.

Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja atas pekerjaan yang dilakukan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 13,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 83,3%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

6. Distribusi Frekuensi Indikator “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kerjasama antara pimpinan dan karyawan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kerjasama antara pimpinan dan karyawan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	6	20,0
2	Setuju	23	76,6
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 20%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 76,6%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

7. Distribusi Frekuensi Indikator “Adanya pemberian penghargaan membuat karyawan disiplin dan termotivasi dalam bekerja”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden, pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Adanya pemberian penghargaan membuat karyawan disiplin dan termotivasi dalam bekerja”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	5	16,6
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 16,6%, jawaban setuju sebesar 83%, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

b. Deskriptif Statistik Variabel Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan pelatihan yang diadakan untuk karyawan, yang dilakukan dengan mengadakan pelatihan seperti magang, diskusi

kelompok, mentoring dan lainnya, yang mana pelatihan ini memberikan pengetahuan kepada karyawan yang digunakan untuk meningkatkan wawasan para karyawan. Program pelatihan yang dimaksud disini adalah pelatihan yang diadakan oleh PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang dapat dilihat dari indikator: proses dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pelatihan. Agar lebih jelas bisa dilihat pada uraian dibawah ini:

1. Distribusi Frekuensi Indikator “Sebagai karyawan anda selalu bersemangat mengikuti pelatihan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Sebagai karyawan anda selalu bersemangat mengikuti pelatihan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	8	26,7
2	Setuju	20	66,6
3	Ragu-ragu	2	6,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25,2023

Berdasarkan pada tabel diatas, disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 26,7%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 66,6%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 6,6%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon

2. Distribusi Frekuensi Indikator “Pelatihan yang diadakan sesuai dengan keahlian anda”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Jawaban responden terhadap pertanyaan “Pelatihan yang diadakan sesuai dengan keahlian anda”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	6	20,0
2	Setuju	21	70,0
3	Ragu-ragu	3	10,0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 20%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 70%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 10%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

3. Distribusi Frekuensi Indikator “Pelatihan yang diadakan mampu mengurangi waktu belajar karyawan dalam memperbaiki kinerjanya”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Jawaban responden terhadap pertanyaan “Pelatihan yang diadakan mampu mengurangi waktu belajar karyawan dalam memperbaiki kinerjanya”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	5	16,6
2	Setuju	23	76,7
3	Ragu-ragu	2	6,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

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

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 16,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 76,7%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 6,6%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

4. Distribusi Frekuensi Indikator “ Pelatihan yang dilaksanakan dapat memperbaharui keterampilan dan meningkatkan kreativitas anda”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Pelatihan yang dilaksanakan dapat memperbaharui keterampilan dan meningkatkan kreativitas anda”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	5	16,6
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 16,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 83,3%, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

5. Distribusi Frekuensi Indikator “Pelatihan yang diadakan tidak hanya untuk karyawan baru saja”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban reponden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Jawaban responden terhadap pertanyaan “Pelatihan yang diadakan tidak hanya untuk karyawan baru saja”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	10	33,3
2	Setuju	20	66,6
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 33,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 66,6%, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

6. Distribusi Frekuensi Indikator “Pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu mengembangkan individu setiap karyawan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Jawaban responden terhadap pertanyaan “Pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu mengembangkan individu setiap karyawan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	7	23,3
2	Setuju	23	76,6
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 23,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 76,6, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

7. Distribusi Frekuensi Indikator “ Setelah mengikuti pelatihan, karyawan memberikan dampak positif bagi masa depan bank”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Setelah mengikuti pelatihan, karyawan memberikan dampak positif bagi masa depan bank”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 13,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 83,3%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%,serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

a. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, yang sesuai dengan tanggungjawab dan kompetensi yang dimiliki masing-masing individu agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja yang dimaksud disini adalah kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bank Tabungan Negara (persero)

Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang dapat dilihat pada indikator: kualitas, kuantitas, dan ketepatan. Agar lebih jelas bisa dilihat pada uraian dibawah ini:

1. Distribusi Frekuensi Indikator “ Kualitas kinerja serta kemampuan karyawan dapat meningkat, setelah mengikuti pelatihan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Kualitas kinerja serta kemampuan karyawan dapat meningkat, setelah mengikuti pelatihan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 13,3%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 83,3%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3% ,serta jawaban tidak setuju da sangat tidak setuju tidak ada respon.

2. Distribusi Frekuensi Indikator “ Kinerja anda dapat didukung dan dihargai dengan baik oleh perusahaan tempat anda bekerja”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Kinerja anda dapat didukung dan dihargai dengan baik oleh perusahaan tempat abda bekerja”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	3	10,0
2	Setuju	27	90,0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 10%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 90%, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

3. Distribusi Frekuensi Indikator “Tugas yang diberikan kepada Karyawan sesuai dengan tanggung jawab”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	2	6,6
2	Setuju	25	83,3
3	Ragu-ragu	3	10,0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 6,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 83,3%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 10%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

4. Distribusi Frekuensi Indikator “ Sarana pendukung yang disediakan dapat menunjang kinerja para karyawan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Sarana pendukung yang disediakan dapat menunjang kinerja para karyawan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	2	6,6
2	Setuju	27	90,0
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber:Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 6,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 90%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

5. Distribusi Frekuensi Indikator “ Bank BTN Syariah memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk memotivasi para pekerja”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Bank BTN Syariah memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk memotivasi para pekerja”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	8	26,6
2	Setuju	22	73,3
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

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

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 26,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 73,3%, serta jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

2. Distribusi Frekuensi Indikator “ Bank BTN Syariah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan baik, teapat, terkendali dan tertib”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22

Jawaban responden terhadap pertanyaan” Bank BTN Syariah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan baik, tepat, terkendali dan tertib”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	5	16,6
2	Setuju	24	80,0
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 16,6%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 80%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%, seta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada respon.

3. Distribusi Frekuensi Indikator “ Pemberian penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi bagi masa depan perusahaan”. Data yang didapat bisa dilihat pada jawaban responden. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Jawaban responden terhadap pertanyaan “ Pemberian penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi bagi masa depan perusahaan”

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	6	20,0
2	Setuju	23	76,6
3	Ragu-ragu	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas, data disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju memperoleh nilai sebesar 20%, jawaban setuju memperoleh nilai sebesar 76,6%, jawaban ragu-ragu memperoleh nilai sebesar 3,3%, serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada respon.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dengan beberapa macam tahap, dan pada penelitian ini tahap uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S). Jika sigfikansi $> 0,05$ maka data tidak

normal, sebaliknya apabila data $< 0,05$ maka data normal. Hasil uji normalitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>	Kesimpulan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,150	Berdistribusi
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0,084	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* atau nilai signifikansi sebesar 0,084, yang mana nilai signifikansinya lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas terhdap variabel terikat, untuk dapat mengetahui terdapat multikolonieritas antar variabel maka bisa dilihat pada nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketika nilai VIF melebihi 10 , maka terjadi multikolonieritas. Sebaliknya , jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Berikut merupakan hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini bisa dilihat ditabel dibawah ini:

Tabel 4. 25
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Penghargaan	1,235	Tidak terjadi

		multikolonieritas
Program Pelatihan	1,235	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil pengolahan data *SPSS versi 25*, 2023

Pada tabel diatas, agar dapat mengetahui hasil uji multikolonieritas maka bisa dilihat pada nilai VIF yakni Penghargaan memperoleh nilai VIF sebesar 1,235 dan variabel Program Pelatihan memperoleh nilai sebesar 1,235. Menurut Lupiyoadi & Ikhsan jika nilai VIF melebihi 10 maka dikatakan tidak ada masalah multikolonieritas, karena apabila nilai $VIF < 10$, maka variabel tersebut memiliki masalah multikolonieritas dengan variabel bebas (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015).

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi multikolonieritas karena nilai variabel penghargaan dan variabel program pelatihan sebesar $1,235 < 10$. Dan model regresi dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual dalam suatu pengamatan lainnya. Apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut dengan homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas yang baik apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, begitupun juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, Uji heteroskedastisitas menggunakan

metode *uji glejser*, dimana *uji glejser* ini digunakan dengan melakukan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Penghargaan (X1)	0,127	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Program Pelatihan (X2)	0,178	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data *SPSS versi 25, 2023*

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai signifikansi seluruh variabel independent $> 0,05$, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas yakni Penghargaan (X1) dan Program Penghargaan (X2), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin bisa digunakan dengan pengujian melalui analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan *SPSS versi 25*. Hasil uji resresi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	

	B	Std Error	Beta	T	Sig
<i>Constant</i>	6,703	4,661		1,438	0,162
Penghargaan	0,489	0,161	0,481	3,046	0,005
Program Pelatihan	0,277	0,142	0,308	1950	0,062

Sumber: Hasil pengolahan data *SPSS versi 25, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rumus suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, sebagai berikut:

$$Y = 6,703 + 0,489X_1 + 0,277X_2$$

Dari rumus diatas dapat disimpulkan dengan uraian berikut:

1. Nilai a sebesar 6,703 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh Penghargaan (X1) dan Program Pelatihan (X2). Apabila variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan sebesar 6,703.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,489, menunjukkan bahwa variabel Penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel penghargaan, maka akan mempengaruhi kinerja

karyawan sebesar 0,489 atau 48,9% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,277, menunjukkan bahwa variabel Program Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1% variabel Program Pelatihan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,277 atau 27,7% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uraian diatas, maka disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel Penghargaan dan Program Pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, maka diartikan semakin besar nilai Penghargaan dan Program Pelatihan maka akan semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang ditunjukkan.

6. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan antara variabel terikat dan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Hasil Analisis Koefisien Determinan

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R-Square</i>	<i>Adjust R Square</i>	<i>Std Error Estimate</i>
1	0,675	0,455	0,415	1,53881

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2023

Berdasar tabel diatas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 0,415. Data tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel penghargaan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka, hasil uji F bisa dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji F

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Fhitung</i>	<i>Ftabel</i>	<i>Sig</i>	Kesimpulan
0,675 S	0,455	0,415	11,282	3,34	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data *SPSS versi 25, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F yakni $0,000 < \text{signifikansi } 0,05$, yakni $0,000 < 0,05$ atau dapat melakukan perbandingan terhadap *Fhitung* dengan *Ftabel*, yang mana hasil perhitungannya adalah $Fhitung > Ftabel$ yakni sebesar $11,282 > 3,34$. Berdasarkan perhitungan maka, diputuskan bahwa secara statistik bisa dipastikan bahwa semua variabel independen yakni penghargaan dan program pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank

Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Penghargaan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh penghargaan dan program pelatihan secara simultan terhadap PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Sayariah Banjarmasin, **maka H₀ ditolak.**

H_a : Terdapat pengaruh penghargaan dan program pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, **maka H_a diterima.**

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yaitu penghargaan dan program pelatihan benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, bisa dibandingkan melalui nilai Thitung dengan Ttabel dengan signifikansinya 0,05. Apabila Thitung > Ttabel dinyatakan H₀ ditolak, sebaliknya apabila Thitung < Ttabel dinyatakan H_a diterima. Hasil uji t bisa dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji T

No	Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
1	Penghargaan	4,130	2,052	0,001
2	Program Pelatihan	3,203	2,052	0,003

Sumber: Hasil pengolahan data *SPSS versi 25, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi T pada setiap variabel independen bisa dilihat pada uraian dibawah:

1. Variabel Penghargaan, memperoleh nilai Thitung sebesar 4,130 dan Ttabel sebesar 2,052 dengan signifikansi sebesar 0,001. Sebab $Thitung > Ttabel$ yakni $4,130 > 2,052$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Penghargaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.
2. Variabel Program Pelatihan, memperoleh nilai Thitung sebesar 3,203 dan Ttabel sebesar 2,052 dengan signifikansi sebesar 0,003. Sebab $Thitung > Ttabel$ yakni $3,203 > 2,052$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Program Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis kedua

H₀ : Tidak terdapat pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, **maka H₀ ditolak.**

H_a : Terdapat pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, **maka H_a diterima.**

Hipotesis ketiga

H₀: Tidak terdapat pengaruh program pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, **maka H₀ ditolak.**

H_a: terdapat pengaruh program pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, **maka H_a diterima.**

Berdasar pada hasil uji T dan uji F diatas, bisa disimpulkan bahwa Penghargaan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dipengaruhi oleh Penghargaan dan Program Pelatihan, baik secara simultan maupun parsial.

B. Analisis Data

1. Pengaruh Penghargaan dan Program Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Temuan penelitian mengemukakan bahwa secara simultan penghargaan dan program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang mana dapat dilihat di tabel 4.27 di kolom *Adjusted R Square* terdapat variabel bebas yakni penghargaan dan program pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang memiliki nilai sebesar 41,5% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Maka dengan demikian bisa disimpulkan bahwa penghargaan dan program pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Dalam hasil penelitian ini, kesimpulannya serupa dengan temuan yang ada dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlandi (2021) yang mengatakan bahwa penghargaan dan program pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Aprianto (2022) mengatakan bahwa penghargaan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, kompetensi masing-masing karyawan demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja yang dimaksud pada penelitian ini ialah kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang diukur sesuai dengan indikator kualitas, ketepatan dan kuantitas.

Penghargaan merupakan imbalan atau hadiah yang ditujukan kepada karyawan agar lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya, agar melaksanakan tugas dan tujuan yang akan diinginkan tercapai dengan baik. Penghargaan yang dimaksud disini adalah penghargaan yang dilaksanakan oleh PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang diukur melalui indikator: gaji dan upah, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal, promosi.

Dari hasil penelitian pada variabel penghargaan ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada uji T (secara parsial) yang memiliki nilai sebesar $T_{hitung} 4,130 > T_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima serta pada nilai koefisien regresi sebesar 0,489, koefisien regresi variabel penghargaan positif, yang berarti ada hubungan searah antara penghargaan dengan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Maka dapat disimpulkan penghargaan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Hasil penelitian ini, kesimpulannya serupa dengan temuan yang ada dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dara Khairatun Nisa Sinaga, Nurlaila dan Rahmat Daim Harahap (2022) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Novingky Ferdinand dan Ahmad Satibi (2021) mengatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Program Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Program Pelatihan merupakan program yang digunakan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan sebagai hasil belajar dari ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan kompetensi tertentu yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Program pelatihan yang dimaksud disini adalah program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang diukur sesuai dengan indikator: proses dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pelatihan.

Dari hasil penelitian variabel program pelatihan ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada uji T (secara parsial) yang memiliki nilai sebesar $T_{hitung} 3,203 > 2,052$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima serta pada nilai koefisien regresi sebesar 0,277, koefisien regresi variabel program pelatihan positif, yang maka dipastikan terdapat hubungan searah antara program pelatihan dengan kinerja

karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Permata Sari (2018) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Mamik Eko Supatri, Umar Nimran dan Hamidah Hayati Utami (2013) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian diungkapkan bahwa penghargaan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. maka hal tersebut berarti penghargaan merupakan aspek yang penting dalam suatu perusahaan, termasuk kepada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Mengenai situasi tersebut, maka selaku lembaga keuangan, penghargaan sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, yang tujuannya yakni untuk menambah motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, agar dapat meningkatkan semangat, minat, dapat menghargai karyawan, giat bekerja, dan disiplin kerja kepada para karyawan, serta dapat mempercepat pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan kemampuan kerja, yang akan berdampak positif terhadap masa depan perusahaan. Selain itu juga menumpuhkan persaingan yang positif antar karyawan dan dapat meningkatkan kerjasama antara pimpinan dan karyawan.