



PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT PANIN DUBAI SYARIAH BANK KANTOR CABANG BANDUNG

Yanyan Suryana

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

yanyan.pengusaba29@gmail.com

Dadang Dimiyati

Universitas Ma'soem

dadangdimiyati.mm.almasoem@gmail.com

Alva Yenica Nandavita

Institut Agama Islam Negeri Metro

alvayenicandavita@yahoo.co.id

Diterima: Oktober 2021

Direvisi : November 2021

Diterbitkan: Desember 2021

Abstract: *The object of this research is the training, compensation, motivation and work performance of the employees of PT Panin Dubai Syariah Bank Bandung Branch Office. The type of research is quantitative associative. The type of data used is primary data and uses data collection techniques through questionnaires and complementary data through observations, interviews, and literature studies. The sampling technique in this study used saturated sampling where the entire population was used as a sample with a total of 30 people. The results showed that there was an effect of training on employee performance, where t count $>$ t table value ($22,910 > 1,703$). Compensation where t count $>$ t table value ($10,679 > 1,703$). Motivation where t count $>$ t table value ($5,003 > 1,703$). significant effect on employee performance where t count $>$ t table value. Simultaneously training, compensation and motivation have a significant effect on employee performance where F count = $167,570 > F$ table = 4.23*

Keywords: *Training, Compensation, Motivation, Work Performance*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Panin Dubai Syariah Bank. Baik Objek penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi, motivasi dan prestasi kerja karyawan PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung. Adapun jenis penelitiannya yaitu kuantitatif asosiatif. Jenis data digunakan adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan data pelengkap melalui observasi, wawancara, studi pustaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu dengan jumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana t hitung $>$ nilai t tabel ($22.910 > 1,703$). Kompensasi dimana t hitung $>$ nilai t tabel ($10.679 > 1,703$). Motivasi dimana t hitung $>$ nilai t tabel ($5.003 > 1,703$). berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dimana t hitung $>$ nilai t tabel. Secara simultan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dimana F hitung = $167.570 > F$ tabel = $4,23$*

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja.*

Copyright © 20xx, First Author et al

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Pendahuluan

Pada era globalisasi ini banyak hal yang telah berkembang pesat begitu juga dengan kualitas sumber daya manusia yang berdampak terhadap lembaga keuangan di Indonesia, Perkembangan tersebut dapat berpengaruh terhadap pengelolaan lembaga keuangan termasuk lembaga keuangan syariah yang menjadi pesaing dari lembaga keuangan konvensional. Perbankan syariah di Indonesia saat ini berkembang luas sehingga menyebabkan bank konvensional membuka unit usaha syariah. Industri perbankan syariah menjadi bisnis yang prospektif dan membutuhkan sistem manajemen profesional¹.

Dalam menjalankan operasionalnya lembaga keuangan membutuhkan sekelompok manusia yang dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, sekelompok manusia tersebut selanjutnya disebut sebagai sumber daya manusia, yaitu salah satu faktor penunjang keberhasilan yang penting dalam sebuah perusahaan, karena keberadaannya berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan².

Suatu perusahaan akan berusaha dengan baik untuk mengembangkan karyawannya dalam hal yang berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut, seperti meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kualitas kerja karyawannya, misal dengan memberikan beberapa hal seperti pelatihan, kompensasi, dan motivasi kepada karyawan. Melalui hal-hal tersebut karyawan akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya³. Pada dasarnya pemberian pemberian hal tersebut adalah kewajiban bagi perusahaan dan menjadi hak bagi karyawan sebagai dukungan perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan⁴.

Berikut adalah data prestasi kerja karyawan di PT Panin Dubai Syariah:

Tabel 1.1
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT Panin Dubai Syariah Bank
Kantor Cabang Bandung Tahun 2016-2020

Tahun	Rata-rata	Persentase	Bobot	Skor
2016	162	-	Tinggi	4
2017	83	-48,76	Rendah	2
2018	137	65,06	Sedang	3
2019	119	-13,13	Sedang	3
2020	77	-35,29	Rendah	2

Sumber: PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung 2021

¹ R. Machmudah, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," 2019.

² M. Nasir dan Habib Hasibuan, *Ensiklopedi Ekonomi Dan Perbankan Syariah* (Bandung: Penerbit Kaki Langit, 2004).

³ Ali Yulianto and Krista, *Pengantar Bisnis Kontemporer 1, 1st Ed* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

⁴ Awan Santosa, *Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2019).

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan PT Panin Dubai Syariah Bank tahun 2016-2020 mengalami fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2016 memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 162, pada tahun 2017 rata-rata prestasi kerjanya sebesar 83 dengan persentase -48,76%, pada tahun 2018 rata-rata prestasi kerja karyawan sebesar 137 dengan persentase 65,06%, pada tahun 2019 memiliki rata-rata prestas kerja karyawan sebesar 119 dengan persentase -13,13%, kemudian pada tahun 2020 rata-rata prestasi kerja karyawan sebesar 77 dengan persentase -35,29%. penyebab fluktuatifnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh aspek pelatihan, kompensasi dan motivasi.

Dari aspek pelatihan diketahui bahwa sejak Empat tahun terakhir PT Panin Dubai Syariah Bank, baik Kantor Pusat maupun Kantor Cabang tidak mengadakan program pelatihan khusus bagi karyawannya sehingga berdampak kepada terbatasnya pengetahuan, pengalaman, *skill* serta prestasi yang dicapai karyawan.

Dari aspek kompensasi, Semangat kerja karyawan diharapkan meningkat setelah pemberian kompensasi, akan tetapi kenyataannya tidak semua karyawan seperti itu, ada juga karyawan yang mempunyai dasar alasan berbeda, mereka beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak bank tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan dalam bekerja, hal ini mempengaruhi penurunan semangat kerja karyawan.

Dari aspek motivasi, bank dinilai kurang baik dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga karyawan kurang memiliki gairah untuk bekerja, dalam hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai, tidak semua hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan budaya organisasi yang kurang membiasakan sikap saling memotivasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah diantaranya sebagai berikut: Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan, pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan, pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan, pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Panin Dubai Syariah Bank. Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan di PT Panin Dubai Syariah Bank.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan di PT Panin Dubai Syariah Bank.

Adapun penelitian sebelumnya yang memiliki variabel penelitian sejenis dengan variabel yang penulis teliti yaitu mengenai Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon

Sinjai, dengan hasil penelitian Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan pembelajaran untuk meningkatkan dan memperoleh keterampilan yang ditempuh dengan waktu relatif singkat dan praktik lebih diutamakan daripada teori⁵.

Indikator pelatihan dapat dilihat sebagai berikut:⁶

1. Instruktur

Secara umum pelatihan adalah peningkatan keterampilan dan pengetahuan oleh karena itu penyampaian materi harus diberikan oleh instruktur yang memiliki kualifikasi dan berkompeten di bidangnya masing-masing.

2. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan harus melalui seleksi terlebih dahulu agar sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan harus bersemangat selama mengikuti pelatihan.

3. Materi

Kurikulum materi yang diberikan harus menggunakan materi yang mudah dipahami dan juga *update* sesuai dengan tema pelatihan sehingga peserta dapat memahami permasalahan yang sedang terjadi.

4. Metode

Metode pelatihan berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan sehingga metode yang efektif harus digunakan agar materi dapat disampaikan dengan baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan⁷.

Indikator kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:⁸

1. Gaji

Merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa uang.

⁵ Komaruddin Sastradipoera, *Pengembangan Dan Pelatihan* (Jakarta: Kappa Sigma, 2006).

⁶ A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).

⁷ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012).

⁸ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

2. Upah
Merupakan uang sebagai imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerjanya.
3. Insentif
Merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan dengan kinerja melebihi standar ketentuan perusahaan.
4. Tunjangan
Merupakan imbalan atas pengorbanan karyawan terhadap perusahaan.
5. Fasilitas
Merupakan sarana pendukung kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan diri kepada tercapainya tujuan perusahaan⁹.

Indikator Motivasi kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:¹⁰

1. Mutu Pekerjaan
Merupakan peningkatan kinerja baik secara kualitas atau kuantitas
2. Pelaksanaan tugas
Merupakan kemampuan yang harus dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan
3. Inisiatif
Merupakan keinginan dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan catatan yang diperoleh dari hasil pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu¹¹.

Indikator prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut:¹²

1. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja berdasarkan pada standar yang ditetapkan
2. Kuantitas kerja, banyaknya hasil kerja dalam waktu kerja yang telah ditetapkan
3. Kepribadian karyawan, meliputi kerajinan, pengetahuan, kehati-hatian, tanggung jawab dan kemampuan karyawan dalam memenuhi instruksi.

Pada dasarnya metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu¹³. Penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka, angket atau kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung yang berjumlah 30 orang. Alat

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

¹⁰ Achmad Taufiq Effendy, *Integrating HRD: Human Resources Development* (Jakarta: PT Grasindo, 2015).

¹¹ Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006).

¹² A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika, 2014).

¹³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017).

pengujian data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji f.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Di bawah ini adalah hasil dari uji validitas pelatihan dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 1.2 Uji Validitas X_1

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.834	0.361	Valid
2	0.875	0.361	Valid
3	0.376	0.361	Valid
4	0.820	0.361	Valid
5	0.492	0.361	Valid
6	0.444	0.361	Valid
7	0.797	0.361	Valid
8	0.842	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua data dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas untuk Prestasi Kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 Uji Validitas Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.727	0.361	Valid
2	0.847	0.361	Valid
3	0.488	0.361	Valid
4	0.867	0.361	Valid
5	0.588	0.361	Valid
6	0.543	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas (X1 dan Y)

Dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* suatu variabel dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 24*, untuk melihat nilai reliabilitas variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

Sumber: Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Pelatihan berdistribusi reliabilitas tinggi karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yaitu 0,842

Tabel 1.5 Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Prestasi Kerja berdistribusi reliabilitas Tinggi karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yaitu 0,763.

Uji Normalitas (X₁ dan Y)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 1.6 Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
1	,166	30	,034	,949	30	,159
	,200	30	,004	,960	30	,314

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji normalitas variabel pelatihan berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,159. Variabel Prestasi Kerja juga berdistribusi normal, karena nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,314.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja dengan perhitungan *IBM SPSS Statistics 24* Sebagai berikut:

Tabel 1.7 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	974 ^a	.949	.948	594
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,949 atau 94,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 94,9% dan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu keahlian.

Uji t (X1 dan Y)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variable Pelatihan secara individual terhadap variabel Prestasi Kerja

Tabel 1.8 Uji t.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.607	.965		1.665	.107
	Pelatihan	.699	.031	.974	22.910	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 22.910 > t_{tabel} 1,70329 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung.

Uji Validitas (X2)

Tabel 1.9 Uji Validitas X₂

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.783	0.361	Valid
2	0.812	0.361	Valid
3	0.404	0.361	Valid
4	0.640	0.361	Valid
5	0.477	0.361	Valid
6	0.796	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Uji Reliabilitas (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua data dinyatakan valid.

Dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* suatu variabel dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 24*, untuk melihat nilai reliabilitas variabel Kompensasi dan Prestasi Kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.10 Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Kompensasi dinyatakan reliabilitasnya tinggi karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yaitu 0,742.

Uji Normalitas Data (X2 dan Y)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 1.11 Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
2	,181	30	,013	,920	30	,027
	,200	30	,004	,960	30	,314

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji normalitas variabel kompensasi berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,27. Variabel Prestasi Kerja juga berdistribusi normal, karena nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,314.

Analisis Koefisien Determinasi (X2 dan Y)

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan perhitungan *IBM SPSS Statistics 24* sebagai berikut:

Tabel 1.12 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.803	.796	1.173
1	.896 ^a			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,803 atau 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 80,3% dan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu kesejahteraan karyawan.

Uji t (X2 dan Y)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel Kompensasi secara individual terhadap variabel Prestasi Kerja.

Tabel 1.13 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
	Constant)	.583	2.070		765	.451
	Kompensasi	.928	.087	.896	0.679	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 10,679 > t_{tabel} 1,70329$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung.

Uji Validitas (X3 dan Y)

Di bawah ini adalah hasil dari uji validitas Motivasi dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 1.4 Uji Validitas X₃

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.718	0.361	Valid
2	0.839	0.361	Valid
3	0.527	0.361	Valid
4	0.616	0.361	Valid
5	0.631	0.361	Valid
6	0.826	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021
 Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua data dinyatakan valid.

Uji Normalitas Data (X₃ dan Y)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 1.16 Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	f	Sig.	Statistic	f	Sig.
X ₃	,215	30	,001	,923	30	,032
Y	,200	30	,004	,960	30	,314
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Hasil Penelitian 2021
 Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji normalitas variabel Motivasi berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,32. Variabel Prestasi Kerja juga berdistribusi normal, karena nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,314.

Analisis Koefisien Determinasi (X_3 dan Y)

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan perhitungan *IBM SPSS Statistics 24* Sebagai berikut:

Tabel 1.17 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.453	1.919
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 atau 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu variabel pengakuan dan budaya organisasi.

Uji t (X_3 dan Y)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel Motivasi secara individual terhadap variabel Prestasi Kerja.

Tabel 1.18 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.904	3.150		2.509	.018
	Motivasi	.655	.131	.687	5.003	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
			Std. Error	Beta		
	Constant)	.904	3.150		.509	.018
	Motivasi	.655	.131	.687	5.003	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber:
Hasil
Penelitian
2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5.003 > t_{tabel} 1,70329$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Bandung.

Analisis Korelasi Berganda (X_1, X_2, X_3 dan Y)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yaitu variabel independent (Pelatihan, Kompensasi, Motivasi) dengan variabel Dependen (Prestasi Kerja) menggunakan *IBM SPSS Statistics 24*.

Tabel 1.19 Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.975 ^a	.951	.945	.608	.951	167,570	3	26	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pelatihan									

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,975 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan, Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Analisi Regresi Berganda (X_1, X_2, X_3 dan Y)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 24* Sebagai berikut:

Tabel 1.20 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.048	1.174		.892	.380
	Pelatihan	.634	.082	.884	7.695	.000
	Kompensasi	.075	.108	.073	.698	.492
	Motivasi	.034	.057	.036	.599	.555

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1.048 + 0,634X_1 + 0,075X_2 + 0,034X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

1. a = Nilai konstanta, jika semua variabel *independent* memiliki nilai nol (0) maka nilai Prestasi Kerjanya sebesar 1,048..
2. X₁ terhadap Y, Nilai koefisien Pelatihan sebesar satu satuan 0,634 artinya setiap kenaikan Pelatihan maka Prestasi Kerja akan naik sebesar satu satuan 0,634 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Variabel X₂ terhadap Y, Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar satu satuan 0,075 artinya setiap kenaikan Kompensasi maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,075 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
4. Variabel X₃ terhadap Y, Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar satu satuan 0,034 setiap kenaikan Motivasi maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,034 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (X₁, X₂, X₃ dan Y)

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan perhitungan *IBM SPSS Statistics 24* sebagai berikut:

Tabel 1.21 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.945	.608
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,951 atau 95,1 % hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel Prestasi kerja sebesar 95,1% kemudian sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu promosi.

Uji f (X_1, X_2, X_3 dan Y)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi) secara bersamaan terhadap variabel *dependent* (Prestasi Kerja). Pengujian dalam Uji f menggunakan tabel ANOVA (*Analysis Of Value*) digunakan untuk melihat kesesuaian model regresi yang telah dibuat dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 24* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.22 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regre sion	185.759	3	61.920	67.5 70	000 ^b
Resid ual	9.607	26	.370		
Total	195.367	9			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pelatihan					

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 167.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($167.570 > 4,23$) sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Panin Dubai Syariah Bank KC Bandung.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan tentang pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Panin Dubai Syariah Bank KC Bandung sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 22.910 > t_{tabel} 1,70329 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Serta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,949 atau 94,9%. artinya pengaruh Pelatihan sebesar 94,9% dan 5,1% dipengaruhi oleh keahlian. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 10,679 > t_{tabel} 1,70329

dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 atau 80,3%. Kompensasi berpengaruh sebesar 80,3% dan 19,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,003 > t_{tabel} 1,70329$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,472 atau 47,2%. Motivasi berpengaruh sebesar 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi pengakuan dan budaya organisasi. Serta. Variabel *independent* (Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (Prestasi Kerja) dengan nilai F_{hitung} sebesar 167,570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($167,570 > 4,23$). Dan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,951 atau 95,1 % jadi Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel Prestasi kerja sebesar 95,1% kemudian sisanya 4,9% dipengaruhi oleh Promosi.

Daftar Pustaka

- Ali Yulianto and Krista. *Pengantar Bisnis Kontemporer 1, 1st Ed.* Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Effendy, Achmad Taufiq. *Intergrated HRD: Human Resources Develoupment.* Jakarta: PT Grasindo, 2015.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- M. Nasir dan Habib Hasibuan. *Ensiklopedi Ekonomi Dan Perbankan Syariah.* Bandung: Penerbit Kaki Langit, 2004.
- Machmudah, R. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," 2019.
- Mangkunegara, A. P. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika, 2014.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Santosa, Awan. *Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: PT Kanisius, 2019.
- Sastradipoera, Komaruddin. *Pengembangan Dan Pelatihan.* Jakarta: Kappa Sigma, 2006.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta, 2017.