

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal dari akuisisi induk PT. Bank BCD, terhadap salah satu bank swasta dengan kategori BUKU 1 (Bank Umum Kegiatan Usaha 1, dengan modal inti sebesar < 1 triliun), pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BCD secara resmi beroperasi dengan kategori BUKU 1. Kemudian PT. Bank BCD merubah kegiatan usahanya yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Kini setelah hampir sepuluh tahun lebih berdiri, PT. Bank BCD telah mampu mempersembahkan sebuah konsep bank ritel moderen yang terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai dengan kebutuhan serta harapan nasabah yang terkini dengan prinsip syariah Islam.

Kehadiran PT. Bank BCD di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank moderen sekelas PT. Bank BCD yang mampu melayani masyarakat dalam

kehidupan moderen. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna dasar biru dan putih sebagai benang merah, yang menghubungkan dengan ciri khas dan warna dasar logo perusahaan induk dari PT. Bank BCD.

Aktivitas PT. Bank BCD sebagai bank umum syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah induk PT. Bank BCD, untuk melebur ke dalam PT. Bank BCD (proses *spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak SB selaku Direktur Utama induk PT. Bank BCD, dan Bapak VR selaku Direktur Utama PT. Bank BCD.

Saat ini PT. Bank BCD menjadi bank syariah dalam kelompok tiga besar di Indonesia berdasarkan aset. PT. Bank BCD tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah ke bawah, PT. Bank BCD menargetkan menjadi bank ritel moderen terkemuka dengan berbagai macam jenis dan bentuk produk pembiayaan serta berbagai jenis dan bentuk layanan perbankan yang handal.

Sesuai dengan visinya, kini PT. Bank BCD makin merintis sinergi dengan induknya, dengan memanfaatkan jaringan kerja induk, sebagai Kantor Layanan Syariah (*office channeling*) dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk Tabungan dan kegiatan layanan konsumen berdasarkan prinsip Syariah. Dan mulai tahun 2017, proses pembukaan Tabungan Haji, Pembukuan Setoran Awal Haji untuk mendapatkan Porsi Haji dan Pembukuan Pelunasan Haji, sudah dapat dilakukan di Kantor

Layanan Syariah seluruh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu induk PT. Bank BCD, demi memenuhi kebutuhan nasabah calon tamu Allah.

4.1.2. Lingkup Bidang Usaha

Sebagai salah satu bank umum, PT. Bank BCD fokus kepada layanan perbankan berprinsip syariah Islam. Layanan yang diberikan baik dari sisi Penghimpunan Dana maupun Penyaluran Dana dalam bentuk Pembiayaan.

Bentuk produk Penghimpunan Dana antara lain Deposito, Tabungan, baik dengan akad Wadiah maupun Mudarabah dan Giro, baik untuk segmen Korporasi maupun segmen Individu. Sedangkan produk-produk Pembiayaan antara lain segmen Mikro, Konsumer, SME (*small, medium enterprises*) dan segmen Komersial. Yang menggunakan akad Murabahah, Musyarakah, Ijarah, Mudharabah, dan lain sebagainya.

Selain produk, PT. Bank BCD juga memberikan layanan perbankan lainnya, seperti Transfer menggunakan Sistem Kliring Nasional (SKN), baik Debet maupun Kredit, ataupun transfer menggunakan *Real Time Gross Settlement* (RTGS) dan melalui *e-channel*.

E-channel sendiri bisa dilakukan menggunakan Mesin EDC (*electronic data capture*) yang tersedia baik di lokasi kantor cabang BRISyariah maupun di lokasi lain/ *merchant* yang bekerjasama dengan BRISyariah dalam bentuk transaksi “Debet”/ belanja dengan menggunakan kartu ATM (tanpa perlu membawa uang tunai) , Mesin ATM (*automatic teller machine*) seperti transaksi

tunai maupun non tunai, *Mobile Banking*, *Cash Management System* (CMS) dan *Internet Banking*, dan lain sebagainya.

4.1.3. Sumber Daya

Saat ini PT. Bank BCD memiliki lebih dari 6.500 karyawan yang tersebar di 33 propinsi seluruh Indonesia, baik yang bertugas di kantor cabang maupun di kantor pusat. Komposisi karyawan yang bergerak di bagian bisnis dan bagian penunjang (*support*), adalah 60% berbanding 40%. Jumlah ini tersebar di Kantor Pusat, Kantor Cabang (KC), Kantor Cabang Pembantu (KCP), Kantor Kas (KK), Kantor Pelayanan Kas (KPK) dan Unit Mikro Syariah (UMS).

Selain sumber daya manusia, PT. Bank BCD memiliki sumber daya lain berupa Gedung, Kendaraan Operasional dan Modal. Saat ini permasalahan modal menjadi isu penting terkait upaya PT. Bank BCD mendapatkan tambahan modal dalam bentuk penjualan saham, untuk memperluas usahanya dan masuk ke kategori BUKU 3.

4.1.4. Tantangan Bisnis Perusahaan

Tantangan bisnis dapat dibedakan menjadi tantangan Eksternal (dari luar) dan tantangan Internal (dari dalam). Tantangan eksternal lebih kepada “perang” kualitas produk, margin yang kompetitif baik dari perbankan konvensional maupun syariah, baik kompetitor dalam negeri maupun kompetitor luar negeri yang membuka cabangnya di Indonesia atau mengakuisisi beberapa bank nasional. Selain dari perbankan, tantangan lainnya berasal dari lembaga-lembaga

keuangan lainnya yang mulai diijinkan pemerintah untuk membuat produk dana dan pembiayaan seperti layaknya bank, seperti lembaga gadai, koperasi, asuransi, dan lain sebagainya. Tantangan lainnya adalah fluktuasi nilai rupiah, resesi dunia, tingkat daya beli masyarakat, dan lain sebagainya.

Untuk tantangan yang berasal dari internal, antara lain adalah rendahnya tingkat bagi hasil dari penghimpunan dana/ investasi yang dilakukan oleh nasabah *funding*. Tantangan lain adalah margin yang tinggi dan panjangnya proses analisa, persetujuan sampai dengan pencairan pembiayaan, merupakan tantangan terbesar di PT. Bank BCD. Berbagai upaya telah dilakukan manajemen dalam menghadapi tantangan ini, dan saat ini perlahan namun pasti, kondisi tersebut dapat di atasi.

Tantangan lain yang dihadapi dalam pengembangan bisnis perbankan saat ini adalah kemajuan teknologi, atau yang lebih dikenal sebagai *FinTech* (*financial technology*). Tantangan ini bukan hanya dihadapi oleh PT. Bank BCD, namun akan dihadapi oleh keseluruhan perbankan di dunia. *FinTech* memungkinkan transaksi perbankan yang prosesnya tidak perlu dilakukan di kantor cabang, namun bisa dilakukan di rumah, kantor dan dimana saja, baik menggunakan Komputer, Laptop maupun *Smart Phone*. Oleh sebab itu, penting sekali dunia perbankan mengembangkan produk maupun layanannya yang berbasis *FinTech*. Karena bagi bank yang tertinggal dalam pengembangan *FinTech* maka akan ditinggalkan para nasabahnya karena kalah bersaing dengan para kompetitornya, baik sesama perbankan maupun non perbankan.

4.1.5. Proses Bisnis Perusahaan

Bank merupakan lembaga intermediari, atau perantara/ penghubung antara nasabah pemilik dana atau lebih dikenal dengan nasabah Dana Pihak Ketiga (DPK) dengan nasabah Penerima Penyaluran Dana atau lebih dikenal dengan Nasabah Pembiayaan (Debitur). Namun sebelum itu, sesuai dengan teori dan fungsi bank, maka proses bisnis yang dilakukan oleh PT. Bank BCD dimulai dengan penempatan modal inti, yang berasal dari pemegang saham PT. Bank BCD, seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Daftar Pemegang Saham PT. Bank BCD, Posisi 31 Desember 2010

No	Nama dan Alamat	Jumlah Saham (lembar)	Jumlah yang Disetor (Rupiah)
1.	Induk PT. Bank BCD Jakarta	1.957.999.000	978.999.500.000
2.	Yayasan Kesejahteraan Pekerja (YKP) Induk PT. Bank BCD Jakarta	1.000	500.000
Total		1.958.000.000	979.000.000.000

Sumber : *Corporate Planning* PT. Bank BCD, diolah 2017

Selanjutnya proses bisnis perusahaan dilakukan dengan menghimpun dana nasabah dalam bentuk simpanan, baik Deposito, Tabungan dan Giro. Dan saat ini PT. Bank BCD memiliki mayoritas dana pihak ketiga yang berasal dari instansi pemerintah yaitu Kementerian Agama/ BPKH (Badan Pengelola Keuangan Haji)

dengan jumlah kurang lebih Rp 11.000.000.000.000,- (sebelas trilyun rupiah). Sesuai dengan kebijakan Bank Indonesia sebagai regulator, maka 80% dari total dana pihak ketiga, adalah jumlah maksimal yang secara risiko merupakan angka psikologis yang aman untuk disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Hal ini untuk menjaga kemampuan bayar (*stand by payer*) bank terhadap dana yang disimpan oleh nasabah (DPK), jika sewaktu-waktu nasabah akan menarik dana simpanannya.

Laba yang didapat bank adalah selisih dari margin pembiayaan yang wajib dibayar oleh nasabah pembiayaan dengan biaya dana yang harus dibayar bank kepada seluruh nasabah pemilik dana yang menyimpan dananya pada bank baik dalam bentuk Bonus Tabungan maupun Bagi Hasil Deposito atau Bagi Hasil Tabungan yang berkategori Investasi, merupakan pendapatan bagi bank. Ditambah dengan pendapatan lainnya yang dihasilkan dari layanan ATM (tarik tunai, transfer, cek saldo), SKN (Debet dan Kredit), RTGS, Transaksi Antar Bank (SIMA), Transaksi Umum (tarikan tunai dibawah Rp 5.000.000,- yang dilakukan di *counter Teller*, dll), Transaksi E-Channel maupun transaksi derivatif syariah lainnya. Dari total pendapatan tersebut, selanjutnya akan dikurangi berbagai jenis pengeluaran/ biaya, antara lain biaya operasional terkait bangunan kantor, kendaraan operasional, pengadaan barang cetak (baik kategori surat berharga maupun tidak) dan alat tulis kantor, investasi dan peningkatan teknologi dan sistem informasi, biaya tenaga kerja, pajak dan lain sebagainya. Selisih dari total pendapatan dan total pengeluaran tersebut menjadi laba bersih perusahaan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei terhadap 66 responden yang merupakan karyawan di Unit kerja Internal Kontrol PT. Bank BCD, yang tersebar baik kantor-kantor cabang maupun kantor pusat, di seluruh Indonesia, dan setelah dilakukan pengumpulan data primer, didapatlah data responden dengan komposisi berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2
Komposisi Karyawan Internal Kontrol PT. Bank BCD
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	%
Laki-laki	38	58%
Perempuan	28	42%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari data di atas, diketahui mayoritas karyawan di Internal Kontrol adalah laki-laki, dengan jumlah 38 orang (58%), sedangkan perempuan sebanyak 28 orang (42%). Komposisi ini sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan, karena pemeriksaan mencakup lokasi cabang yang lebih dari 5 jam perjalanan darat, sehingga diutamakan fisik yang prima dan lebih leluasa meninggalkan keluarga dalam waktu relatif lama, dan untuk menjawab tantangan tersebut, karyawan internal kontrol lebih di utamakan laki-laki.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pembagian kategori responden berdasarkan rentang usia dibagi menjadi 3 kelompok, seperti yang tertera didalam tabel 4.3:

Tabel 4.3
Komposisi Karyawan Internal Kontrol PT. Bank BCD
Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah Karyawan	%
23 - 33 tahun	36	55%
34 - 44 tahun	27	41%
45 - 56 tahun	3	4%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Mayoritas karyawan Internal Kontrol berusia efektif/ muda (antara 23-33 tahun), yaitu sebanyak 36 karyawan (55%), dan mayoritas sebagai pemeriksa dan hanya 3 orang karyawan senior di usia 45-56 tahun (4%). Komposisi ini dianggap cukup ideal mengingat profesi pemeriksa membutuhkan sosok yang berpengalaman, terutama dalam menentukan kategori temuan dilapangan, dan saat pelaksanaan pemaparan hasil temuan yang cenderung berpotensi “konflik” dengan pihak yang diperiksa,

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden didominasi oleh karyawan yang memiliki jenjang pendidikan sarjana atau S1 (85%), hal ini sesuai dengan arahan dari manajemen yang mensyaratkan hal tersebut. Walaupun di beberapa lokasi yang memang persaingan

mendapatkan kandidat berkualitas dan memenuhi kriteria, sangatlah sulit mendapatkannya, sehingga jenjang pendidikan D3 pun diterima (ada sekitar 9%).

Tabel 4.4
Komposisi Karyawan Internal Kontrol PT. Bank BCD
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	%
Lulusan D3	6	9%
Lulusan S1	56	85%
Lulusan S2	4	6%
Lulusan S3	0	0%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Salah satu deskripsi responden yang ingin disampaikan peneliti dan dianggap penting adalah berdasarkan lama bekerja. Dari tabel dibawah ini diketahui bahwa terdapat 62% atau 41 orang karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun, dan didalamnya merupakan level *Department Head*, *Section Head* dan *Area Coordinator*. Dan hanya 2 orang yang “kurang berpengalaman” dengan masa kerjanya 1 sampai dengan 3 tahun atau sekitar 3%.

Tabel 4.5
Komposisi Karyawan Internal Kontrol PT. Bank BCD
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	%
< 1 tahun	0	0%
1 - 3 tahun	2	3%
3 - 6 tahun	23	35%
> 6 tahun	41	62%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2017

4.2.5. Transformasi Data

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian seperti yang disajikan pada Lampiran 2.

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Pernyataan dalam kuesioner disusun dengan skala 5 titik dengan susunan 1-5 diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS) | skor = 2 |
| 3) Cukup Setuju (CS) | skor = 3 |
| 4) Setuju (S) | skor = 4 |
| 5) Sangat Setuju (SS) | skor = 5 |

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner ke masing-masing responden. Masing-masing responden mengisi kuesioner melalui media email sehingga durasi penelitian bisa lebih singkat meskipun jarak antara peneliti dengan responden cukup jauh.

Responden adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam *Operation Control Department*, yang berada dibawah naungan *Operation and Service Group* yang berjumlah 66 karyawan.

Responden tersebar diseluruh wilayah kerja PT. Bank BCD, baik di kantor pusat maupun di kantor cabang seluruh Indonesia. Dengan jumlah subyek pemeriksaan sebanyak 300 unit kerja, yang diperiksa secara harian, migguan, bulanan atau triwulanan, serta setiap tahun oleh tim pemeriksa wilayah lain.

4.3. Uji Kualitas Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji statistik yang dilakukan peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 2.4 dengan data sampel jenuh atau data yang digunakan berasal dari seluruh responden yang berjumlah 66 orang. Pada Uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah: jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka data kuesioner tersebut dianggap VALID.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Sedangkan dalam uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai Alpha $>$ r tabel, maka data kuesioner dinyatakan RELIABEL atau KONSISTEN. Seperti yang tertera dalam tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Nilai Koefisien Alpha

Nilai <i>Alpha Cronchbanch</i>	Keterangan
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,21- 0,40	Agak reliabel
0,41- 0,60	Cukup reliabel
0,61- 0,80	Reliabel
0,81- 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Sekaran and Bougie (2011)

Dalam penelitian ini hasil uji validitas dan realibilitas, variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel terikat Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	r hitung	r tabel	Validitas	Alpha	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X_1)	P1	.342**	0,2441	valid	0,878	reliabel
	P2	.445**	0,2441	valid	0,875	reliabel
	P3	.455**	0,2441	valid	0,874	reliabel
	P4	.523**	0,2441	valid	0,873	reliabel
	P5	.272*	0,2441	valid	0,881	reliabel
	P6	.385**	0,2441	valid	0,878	reliabel
	P7	.381**	0,2441	valid	0,876	reliabel
Pelatihan (X_2)	P8	.500**	0,2441	valid	0,874	reliabel
	P9	.609**	0,2441	valid	0,871	reliabel
	P10	.579**	0,2441	valid	0,872	reliabel
	P11	.585**	0,2441	valid	0,871	reliabel
	P12	.672**	0,2441	valid	0,870	reliabel
	P13	.313*	0,2441	valid	0,881	reliabel
	P14	.492**	0,2441	valid	0,874	reliabel
	P15	.534**	0,2441	valid	0,873	reliabel
	P16	.615**	0,2441	valid	0,871	reliabel
	P17	.723**	0,2441	valid	0,870	reliabel
	P18	.430**	0,2441	valid	0,875	reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	P19	.378**	0,2441	valid	0,876	reliabel
	P20	.523**	0,2441	valid	0,873	reliabel
	P21	.649**	0,2441	valid	0,871	reliabel
	P22	.670**	0,2441	valid	0,872	reliabel
	P23	.599**	0,2441	valid	0,873	reliabel
	P24	.372**	0,2441	valid	0,876	reliabel
	P25	.512**	0,2441	valid	0,873	reliabel
Kinerja	P26	.507**	0,2441	valid	0,874	reliabel
	P27	.335**	0,2441	valid	0,877	reliabel
	P28	.556**	0,2441	valid	0,872	reliabel
	P29	.271*	0,2441	valid	0,881	reliabel
	P30	.588**	0,2441	valid	0,871	reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas, terlihat bahwa semua item memenuhi syarat validitas, karena nilai r hitung $>$ r tabel, begitu juga pada uji reliabilitas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel terikat (Y) bernilai 0,81-1,00 yang menunjukkan data “sangat reliabel” atau “konsisten” untuk diuji.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah menguji apakah data layak dipakai atau digunakan guna menghasilkan hasil yang akurat, karena tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias (Ghozali, 2011: 105).

4.3.3.1. Uji Normalitas

Salah satu uji yang termasuk uji asumsi klasik adalah uji normalitas data. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, dapat menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan program *SPSS Versi 2.4 for windows* dengan ketentuan jika probabilitas *Asymp.Sig (2-tailed)* $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal. Peneliti telah melakukan pengujian normalitas data seperti yang tercantum dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,60464561
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Primer, diolah 2017

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa uji normalitas dengan rumus *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat di artikan data berdistribusi normal.

4.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)? Dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Peneliti telah menguji data pada ketiga variabel bebas yang dipilih (X_1 , X_2 dan X_3), dengan hasil sebagai berikut, seperti yang tercantum pada tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,169	2,359		1,343	0,184		
MOTIVASI_KERJA	0,244	0,092	0,295	2,641	0,010	0,857	1,167
PELATIHAN	0,187	0,085	0,319	2,191	0,032	0,505	1,981
LINGKUNGAN_KERJA	0,134	0,173	0,114	0,775	0,441	0,494	2,024

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan data diatas, disampaikan Intrepretasi Ouput berdasarkan nilai *Tolerance* (0,10), yaitu:

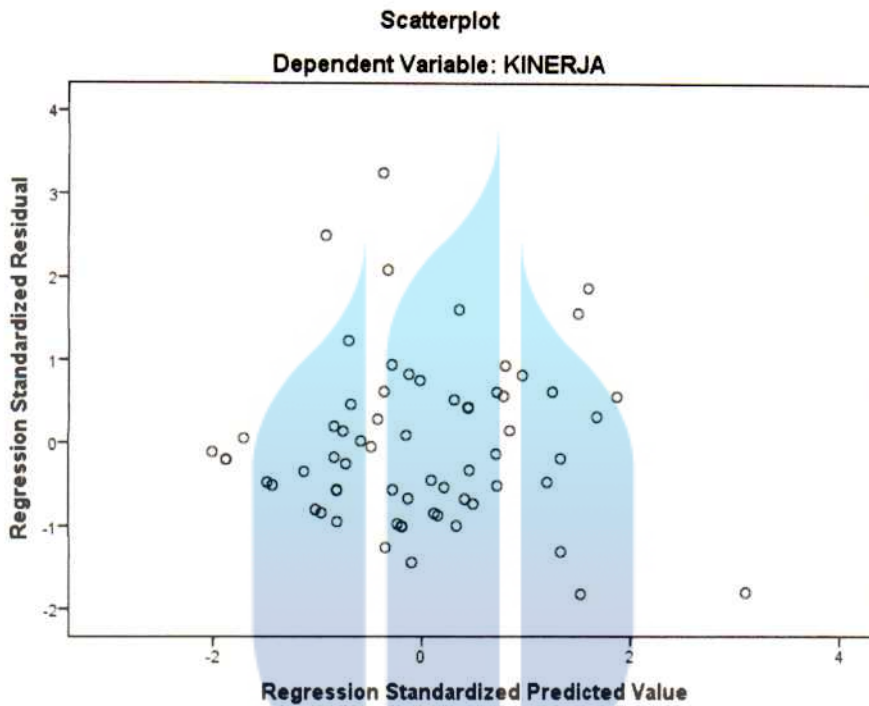
- Output Motivasi Kerja sebesar : 0,857 yaitu lebih besar dari 0,10
- Output Pelatihan sebesar : 0,505 yaitu lebih besar dari 0,10
- Output Lingkungan Kerja : 0,494 yaitu lebih besar dari 0,10

Begitupula dengan Intepretasi Output berdasarkan nilai VIF, dimana kesemua output bernilai < 10, yang artinya hasil uji seluruh data X₁, X₂ dan X₃ tidak terjadi Multikolinearitas, baik berdasarkan output nilai *Tolerance* dan nilai VIF.

4.3.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas, dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat di artikan bahwa telah terjadi heterosdastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat di artikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (*dependen*) dengan dua atau lebih variabel bebas (*independen*), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	3,169		1,343	0,184
	MOTIVASI_KERJA	0,244	0,295	2,641	0,010
	PELATIHAN	0,187	0,319	2,191	0,032
	LINGKUNGAN_KERJA	0,134	0,114	0,775	0,441

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10 di atas, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$
$$Y = 3,169 + 0,244 X_1 + 0,187 X_2 + 0,134 X_3 + \epsilon$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

ϵ = error

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Pelatihan

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 3,169 artinya apabila variabel independen (Motivasi Kerja, Pelatihan maupun Lingkungan Kerja) tidak ada atau sama dengan nol, maka variabel dependen (Kinerja) nilainya sebesar 3,169.
- 2) Koefisien Regresi Motivasi Kerja (β_1) = 0,244 artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih baik atau meningkat satu satuan, Kinerja akan meningkat sebesar 0,244 atau 24,4 % dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien Regresi Pelatihant (β_2) = 0,187 artinya apabila variabel Pelatihan (X_2) lebih baik atau meningkat satu satuan, Kinerja akan meningkat sebesar 0,187 atau 18,7 % dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (β_3) = 0,134 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih baik atau meningkat satu satuan, Kinerja akan meningkat sebesar 0,134 atau 13,4 % dengan asumsi variabel lain tetap.

4.3.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji-F untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan uji-t untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.3.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R (*R square*) yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sehubungan dengan hal tersebut, maka hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	0,339	0,307	2,667

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari output Model Summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,339, yang didapat dari perhitungan $0,582 \times 0,582 = 0,3387$ (dibulatkan menjadi 0,339). Besarnya angka koefisien determinasi R^2 yaitu 0,339 sama dengan 33,9%. Angka tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja sebesar 33,9%, sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya, misalnya Komitmen, Budaya Kerja, Kompetensi, dan lain sebagainya, yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

4.3.5.2. Pengujian Variabel Bebas Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan berpengaruh signifikan kepada variabel terikat (Y), dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

H_a : Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dengan cara pengambil keputusan:

Jika signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari uji F, didapat hasil:

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,892	3	75,297	10,587	.000 ^b
	Residual	440,972	62	7,112		
	Total	666,864	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Didapat nilai F_{hitung} sebesar 10,587, sedangkan nilai F_{tabel} didapat dari rumus ($k ; n-k$), dimana k (variabel) = 3 dan n (responden) = 66 maka $F_{tabel} = (3 ; 63)$ artinya nilai pada tabel F berada pada posisi kolom ke-3 dan baris ke-63, yaitu 2,75. Karena $F_{hitung} (10,587) > F_{tabel} (2,75)$, maka dapat di artikan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Variabel Motivasi (X_1), Variabel Pelatihan (X_2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel

terikat yaitu Variabel Kinerja (Y). Atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

4.3.5.3. Pengujian Variabel Bebas Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_o : Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:
 - a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
 - b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$) :
 - a. Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat,
 - b. Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel adalah tingkat kepercayaan dibagi 2; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1 atau jika ditulis dalam bentuk rumus, yaitu:

$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$, dimana $\alpha = 0,05 ; n = 66 ; k = 3$, maka:

$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 66 - 3 - 1) = (0,025 ; 62)$

Dari nilai t tabel 0,025 ; 62 kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel, ditemukan nilai sebesar 1,999

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3,169	2,359		1,343	0,184
MOTIVASI_KERJA	0,244	0,092	0,295	2,641	0,010
PELATIHAN	0,187	0,085	0,319	2,191	0,032
LINGKUNGAN_KERJA	0,134	0,173	0,114	0,775	0,441

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari data diatas, didapat nilai t hitung dibandingkan t tabel terhadap variabel bebas Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja, sebagai berikut:

- 1) t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar $2,641 > 1,999$ (t tabel)

Dapat di artikan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y), atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

- 2) t hitung variabel Pelatihan (X_2) sebesar $2,191 > 1,999$ (t tabel)

Dapat di artikan bahwa variabel bebas Pelatihan (X_2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y), atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

3) t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $0,775 < 1,999$ (t tabel)

Dapat di artikan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), mempunyai pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y), atau dengan kata lain didapat hasil uji hipotesa yaitu H_a diterima dan H_o ditolak.

4.3.5.4. Analisis Korelasi Antar Variabel

Kekuatan hubungan antara Variabel Motivasi (X_1), Variabel Diklat (X_2), Variabel Komitmen (X_3) dan Variabel Kinerja (Y) dianalisis dengan menentukan koefisien korelasi yang Hasilnya disajikan pada Tabel 4.18. Terlihat korelasi antara Variabel Motivasi (X_1), Variabel Diklat (X_2), Variabel Komitmen (X_3) dan Variabel Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

Correlations					
		MOTIVASI_KERJA	PELATIHAN	LINGKUNGAN_KERJA	KINERJA
MOTIVASI_KERJA	Pearson Correlation	1	.334**	.360**	.442**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,003	0,000
	N	66	66	66	66
PELATIHAN	Pearson Correlation	.334**	1	.698**	.496**
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,000	0,000
	N	66	66	66	66
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	.360**	.698**	1	.442**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000		0,000
	N	66	66	66	66
KINERJA	Pearson Correlation	.442**	.496**	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	66	66	66	66

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

Sumber: Data Primer diolah (2017)

- 1) Korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,442 artinya terdapat korelasi yang “cukup tinggi” antara kedua variabel ini sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.2 dengan koefisien korelasi antara 0,4 - 0,599
- 2) Korelasi antara Variabel Pelatihan (X_2) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,496 artinya terdapat korelasi yang “cukup tinggi” antara kedua variabel ini sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.2.
- 3) Korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,442 artinya terdapat korelasi yang “cukup tinggi” antara kedua variabel ini sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.4, korelasi dikatakan “cukup tinggi” dengan koefisien korelasi antara 0,4 - 0,599.

4.3.5.5. Analisis Korelasi Antar Dimensi

Telah dilakukan uji korelasi dimensi-dimensi dari Variabel Motivasi Kerja, Variabel Pelatihan dan Variabel Lingkungan Kerja terhadap dimensi-dimensi Variabel Kinerja yang ditampilkan pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi

Variabel Independen (X)	Dimensi	Variabel Dependen: Kinerja (Y)		
		Dimensi		
		Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃
		Kemampuan teknis	Kemampuan konseptual	Kemampuan hubungan interpersonal
X_1 Motivasi	X _{1.1} Kebutuhan Berprestasi	.245*	0,2256558	.291*
	X _{1.2} Kebutuhan kekuasaan	0,2422612	.255*	.264*
	X _{1.3} Kebutuhan hubungan	.340**	.507**	0,1495634
X_2 Pelatihan	X _{2.1} Keahlian	.489**	.387**	.319**
	X _{2.2} Pengetahuan	.287*	0,1419211	0,2182998
	X _{2.3} Perilaku	.421**	.290*	.261*

Lanjutan Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi

X ₃ Lingkungan Kerja	X _{3.1}	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	.459**	.370**	0,17289
	X _{3.2}	Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik	.406**	0,214565	0,2008849

Sumber : Data Penelitian (2017)

Intepretasi hasil uji:

- 1) Korelasi Variabel Motivasi Kerja pada Dimensi Kebutuhan Hubungan menunjukkan korelasi yang “cukup tinggi” terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Kemampuan Konseptual dengan koefisien korelasi sebesar 0,507. Sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.2, korelasi dinyatakan “cukup tinggi” dengan kisaran nilai koefisien korelasi antara 0,4 – 0,599. Korelasi kedua dimensi ini juga merupakan yang paling kuat diantara ke tiga variabel bebas terhadap Kinerja
- 2) Korelasi Variabel Pelatihan pada Dimensi Keahlian menunjukkan hubungan yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Kemampuan Teknis dengan koefisien korelasi sebesar 0,489 sehingga korelasi antara ke dua dimensi ini dikatakan “cukup tinggi” sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.2, korelasi dikatakan “cukup tinggi” apabila koefisien korelasi antara 0,4 - 0,599.
- 3) Korelasi Variabel Lingkungan Kerja pada Dimensi Lingkungan Kerja Fisik menunjukan hubungan yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Kemampuan Teknis dengan koefisien korelasi sebesar 0,459 sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi kedua dimensi ini cukup tinggi sesuai dengan kriteria dari Tabel 3.2., korelasi dikatakan “cukup tinggi” apabila koefisien korelasi antara 0,4 - 0,599.

4.4. Pembahasan

- 1) Hasil Uji t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa terdapat **pengaruh yang positif dan signifikan** dari **Variabel Motivasi Kerja** terhadap **Variabel Kinerja Karyawan** PT. Bank BCD yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ferry Moulana (2017), Dadan Zaenudin (2017) dan Obiekwe Nduka (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Dewi Hastuti (2017), yang menyatakan “Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia”. Begitupula hasil penelitian dari Ruskadiyana (2016), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Kotawaringin Timur

- 2) Hasil Uji t hitung variabel Pelatihan (X_2) menunjukkan bahwa terdapat **pengaruh yang positif dan signifikan** dari **Variabel Pelatihan** terhadap **Variabel Kinerja Karyawan** PT. Bank BCD yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nuridha Citraningtyas (2017), Dhany Satrio Gutomo (2017) dan Aidah Nassazi (2013), namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Aruan AD (2013).

- 3) Hasil Uji t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan bahwa terdapat **pengaruh yang positif, namun tidak signifikan** dari **Variabel Lingkungan Kerja** terhadap **Variabel Kinerja Karyawan** PT. Bank BCD, yang bekerja pada Unit Kerja Internal Kontrol. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kiruja dan Mukuru (2013), namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Bayu Dwilaksono Hanafi (2017), yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja, Namun Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh kepada Kinerja”
- 4) Hasil Uji F menunjukkan bahwa ketiga Variabel Bebas yaitu **Variabel Motivasi Kerja (X_1)**, **Variabel Pelatihan (X_2)** dan **Variabel Lingkungan Kerja (X_3)** secara **simultan berpengaruh** terhadap variabel terikat yaitu **Variabel Kinerja (Y)**. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ronnie Watung, Lotje Kawet & Ivonne S, Saerang (2016) dan Max Saleleng & Agus Supandi Soegoto (2015).

U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A