

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan dari proses penilaian dan deskripsi tentang hasil penilaian. Pada bagian akhir akan dijelaskan tentang pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

5.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, yaitu Staff di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta. maka dapat diketahui gambaran umum mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bergabung di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta .

Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu gambaran umum responden penelitian dengan data sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	39	40.6
	Perempuan	57	59.4
	Total	96	100.0

Dari tabel jenis kelamin di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin Laki-laki adalah 39 orang (40.6%) dan jenis kelamin

perempuan berjumlah 57 orang (59.4%). Dari jumlah tersebut dapat dilihat jumlah staff perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki, dikarenakan kriteria perempuan itu dalam bekerja lebih teliti dan *multi functions*.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.2
Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	18	18.8
	Diploma	30	31.3
	S1	46	47.9
	S2	2	2.1
	Total	96	100.0

Dari tabel pendidikan terakhir di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk pendidikan terakhir SMA berjumlah 18 orang dengan nilai cumulative persent 18.8, Diploma berjumlah 30 orang dengan nilai persent 31.3, S1 berjumlah 46 orang. Diketahui bahwa jumlah S1 lebih banyak dikarenakan kriteria yang disyaratkan untuk menjadi staff untuk frontliner officer harus minimal lulusan S1.

c. Usia

Tabel 5.3
Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	< 35 Tahun	34	35.4
	> 35 Tahun	62	64.6
	Total	96	100.0

Dari tabel usia di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk usia < 35 Tahun berjumlah 34 orang (35.4%), dan untuk > 35 Tahun berjumlah 62 orang (64.6%).

d. Lama bergabung dengan PT. Bank Danamon

Tabel 5.4
Lama Bergabung dengan PT. Bank Danamon

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	< 3 Tahun	52	54.2
	> 3 Tahun	44	45.8
	Total	96	100.0

Dari tabel usia di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk Lama bergabung dengan PT. Bank Danamon < 3 Tahun berjumlah 52 orang (54.2%), dan untuk Lama bergabung dengan PT. Bank Danamon > 3 Tahun berjumlah 44 orang (45.8%). Dikarena banyak pegawai kontak di Danamon jadi

peneliti menetapkan kurang lebih 3 tahun untuk menjadi karyawan tetap dan lebih banyak kurang dari 3 tahun untuk masa lama bergabung di Danamon atau sebagai karyawan kontrak.

5.2 Pengolahan Data

Dalam penelitian di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 96 orang. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mewakili 4 variabel yang diteliti. Keempat instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah instrumen tentang Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Kuesioner variabel Pelatihan terdiri dari 11 butir pernyataan, Kompetensi terdiri dari 15 butir pertanyaan, Kompensasi sebanyak 8 pertanyaan dan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 11 butir pernyataan.

5.3 Statistik Deskriptif Data Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, dan nilai terendah dari Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 45 butir instrumen yang disampaikan kepada 96 orang responden sebagai uji coba, diperoleh:

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Data Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean
Pelatihan	96	13	51	33.17
Kompetensi	96	17	67	45.92
Kompensasi	96	9	36	24.58
Kinerja Karyawan	96	13	47	33.20
Valid N (listwise)	96			

Sumber : olah data SPSS 17.0

Dari statistik deskriptif di atas terlihat bahwa:

- a. Pelatihan terdiri dari : nilai terendah (minimum) = 13 , tertinggi (maximum) =51 dan nilai rata-rata = 33.17.
- b. Kompetensi terdiri dari : nilai terendah (minimum) = 17 , tertinggi (maximum) =67 dan nilai rata-rata = 45.92.
- c. Kompensasi terdiri dari : nilai terendah (minimum) = 9 , tertinggi (maximum) =36 dan nilai rata-rata = 24.58
- d. Kinerja Karyawan terdiri dari : nilai terendah (minimum) = 13 , tertinggi (maximum) =47 dan nilai rata-rata = 33.20.

5.4. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya sebelum dilakukan analisis terhadap hipotesis yang diajukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yang dipakai sebagai alat pengumpul data primer dalam penelitian ini. Uji instrumen meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi 17.0.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data menggunakan rumus korelasi dari Pearson Product Moment. Pengujian validitas instrumen dari setiap butir pernyataan (item) digunakan analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan.

- a. **Statistik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi. Dengan data sebagai berikut :**

Tabel 5.6
Validitas dan Reliabilitas instrument Variabel bebas dan Terikat

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Validitas
Pelatihan	11	Valid
Kompetensi	15	Valid
Kompensasi	8	Valid
Kinerja	11	Valid
Total	45	

Sumber : Data Peneliti (2014)

Dari tabel di atas dinyatakan valid dari jumlah 45 pertanyaan dan pada 96 responden, atas semua hasil dari validitas dan reliabilitas instrument dapat dilihat pada lampiran. Data untuk menunjang hasil nilai Reliabiliti dengan data sbegai berikut :

- a. **Reliability Statistik Pelatihan (X1)**

Tabel 5.7
Reliability Statistics Pelatihan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.937	11

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pertanyaan dikesampingkan dengan demikian seluruh 11 butir pernyataan adalah valid karena nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,937$.

b. Reliability Statistik Kompetensi (X2)

Tabel 5.8
Reliability Statistics Kompetensi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.950	15

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pertanyaan dikesampingkan dengan demikian seluruh 15 butir pernyataan adalah valid karena nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,950$

c. Reliability Statistik Kompensasi (X3)

Tabel 5.9
Reliability Statistics Kompensasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.926	8

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pertanyaan dikesampingkan dengan demikian seluruh 8 butir pernyataan adalah valid karena nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara

hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,928$

d. Reliability Statistik Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.10
Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.926	11

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pertanyaan dikesampingkan dengan demikian seluruh 11 butir pernyataan adalah valid karena nilai T_{hitung} positif dan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sementara hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,927$

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat secara deskriptif dari data tersebut, adapun yang digunakan adalah rasio skewness dan rasio kurtosis. Data hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.11

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas
Descriptive Statistics

	N		Skewness			Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic/ Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic/ Std. Error
Pelatihan	96	-.244	.246	-0.0009	-1.024	.488	-0.0021
Kompetensi	96	-.255	.246	-0.0010	-1.104	.488	-0.0022
Kompensasi	96	-.284	.246	-0.0011	-.993	.488	-0.0020
Kinerja Karyawan	96	-.338	.246	-0.0013	-1.142	.488	-0.0022
Valid N (listwise)	96						

Sumber : Data Peneliti (2014)

a. Rasio Skewness

Skewness merupakan suatu besaran statistik yang menunjukkan kemiringan data. Skewness ini menunjukkan datanya cenderung berada di tengah atau miring di satu sisi. Statistik ini dapat digunakan untuk melihat sebaran data normal yaitu dengan rasio skewness. Rasio skewness diperoleh dari :

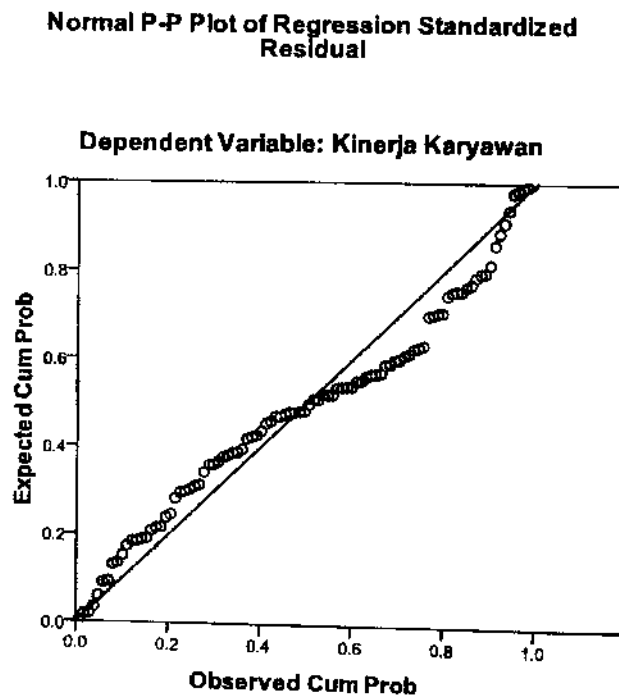
$$\text{Rasio Skewness} = \text{Skewness} / \text{Standar Error Skewness}$$

Didapat hasil Pelatihan sebesar -0.0009, Kompetensi sebesar -0.0010, kompensasi sebesar -0.0011 dan Kinerja Karyawan sebesar -0.0013. Data dikatakan normal ketika nilai rasio skewness berada pada rentang nilai -2.5 sampai dengan 2.5 (Santoso, 2002:26). Hasil dari output SPSS pada Tabel 5.14 diperoleh antara -2.5 sampai 2.5 sehingga disimpulkan data tersebut normal.

b. Rasio Kurtosis

Kurtosis menunjukkan keruncingan suatu data, kriteria normalitas sama dengan rasio skewness yaitu -2 sampai 2. Selain itu, perhitungan juga hampir sama yaitu dengan: $\text{Rasio Kurtosis} = \text{Kurtosis} / \text{Standar Error Kurtosis}$.

Didapat hasil Pelatihan sebesar -0.0021, Kompetensi sebesar -0.0022, kompensasi sebesar -0.0020 dan Kinerja Karyawan sebesar -0.0023. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal karena nilai rasio kurtosis berada pada interval -2 sampai 2.

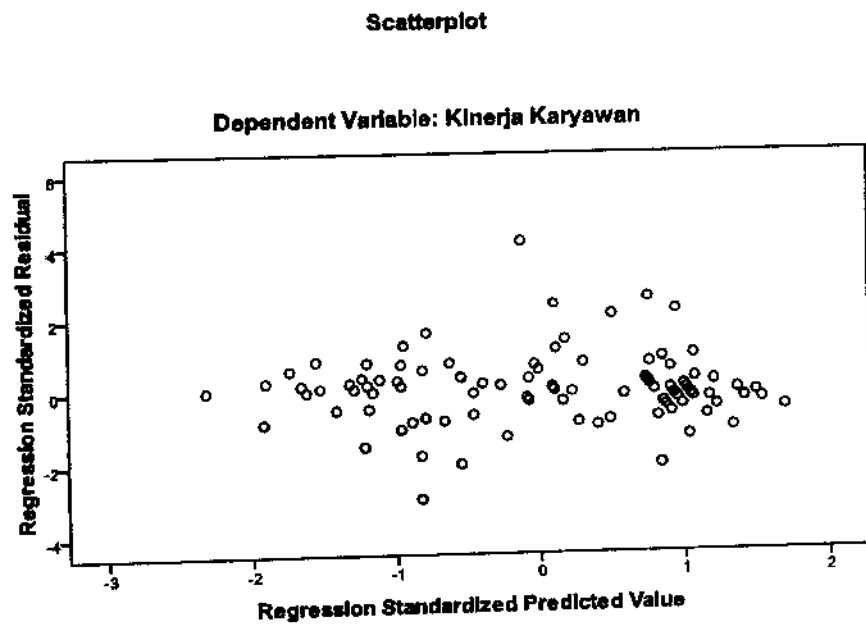


Gambar 4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-

titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

5.5. Koefisien Regresi

Statistik ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi

5.5.1 Regresi linier berganda

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.12
Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.193	.674		.286	.776
	Pelatihan	.409	.056	.413	7.329	.000
	Kompetensi	.244	.065	.336	3.776	.000
	Kompensasi	.336	.101	.253	3.334	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 5.20 dapat dilihat besaran koefisien regresi pada kolom B atau Beta. Koefisien regresi B diperoleh melalui besaran unit data dan variasinya pada setiap variabel. Adapun koefisien regresi Beta diperoleh melalui perhitungan data masing-masing variabel yang dikonversikan melalui nilai baku (*standardized*).

Dengan demikian persamaan garis regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 0.193 + 0.409X_1 + 0.244X_2 + 0.336X_3$$

Table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat oleh variabel Pelatihan adalah 0.000 (0%), Variabel Kompetensi adalah 0.000 (0%)

dan Variabel Kompensasi adalah 0.001 (0%). ini berarti Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikasinya lebih rendah dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%).

Pada kolom t terdapat nilai yang merupakan Uji t. Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi (B), yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak.

Hipotesisnya :

Ho = Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi di Cabang Matraman tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.

Ha = Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi di Cabang Matraman berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.

Pengambilan Keputusan :

- e. Jika variabel (X1) Pelatihan -t hitung sebesar 7.329, dengan demikian - t hitung > t tabel ($7.329 > 1.985$) maka Ho di terima.
- f. Jika Variabel (X2) Kompetensi t hitung sebesar 3.776, dengan demikian -t hitung > t tabel ($3.776 > 1.985$), Maka Ho diterima.
- g. Jika Variabel (X3) Kompensasi -t hitung >t tabel ($3.334 > 1.985$), maka Ho diterima.

5.5.1.1 Uji R² (R Square)

Nilai R² (R Square) adalah perbandingan antara variasi Y (variabel terikat) yang dijelaskan oleh Variabel bebas secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika selain variabel bebas semua variabel di luar model yang

diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model.

Tabel 5.13
Koefisien Determinan (R^2) Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.964	1.677

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi

Nilai R^2 (R Square) dari table diatas menunjukkan bahwa 96,5 % dari variance “Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi” dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel Kinerja Karyawan. Sisanya 3,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

5.5.1.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 5.14
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7208.647	3	2402.882	854.879	.000 ^a
	Residual	258.592	92	2.811		
	Total	7467.240	95			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.22, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 854.879, F_{tabel} adalah 2.700 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil F_{hitung} (854.879) $>$ F_{tabel} (2.700) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan secara simultan terdapat Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

5.6. Matriks Korelasi antar Dimensi

Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 5.15
Matrik Korelasi antara Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)			Kemampuan	Efektifitas dan Efisiensi	Otoritas dan Tanggung Jawab	Disiplin	Inisiatif
Pelatihan (X1)							
X1	Keterampilan Menjalankan Tugas	X11	0.951	0.904	0.661	0.700	0.919
	Keterampilan Mengadakan Variasi (<i>Variation Skill</i>)	X12	0.958	0.812	0.643	0.638	0.870
Kompetensi (X2)							
X2	Kompetensi Umum	X21	0.856	0.871	0.643	0.574	0.986
	Kompetensi Inti	X22	0.880	0.876	0.788	0.694	0.893
	Kompetensi Khusus	X23	0.802	0.774	0.719	0.759	0.790
Kompensasi (X3)							
X3	Kompensasi Intrinsik	X31	0.885	0.940	0.637	0.579	0.968
	Kompensasi Ekstrinsik	X32	0.765	0.744	0.828	0.668	0.806

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2014)

Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Untuk variable Pelatihan, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Keterampilan Mengadakan Variasi (*Variation Skill*) terhadap Dimensi Kemampuan pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = 0.958 (memiliki hubungan yang “Sangat Kuat”)
2. Untuk variable Kompetensi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Kompetensi Umum terhadap Dimensi Inisiatif pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = 0.986 (memiliki hubungan yang “Sangat Kuat”)
3. Untuk variable Kompensasi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Kompensasi Intrinsik terhadap Dimensi Inisiatif pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = 0.968 (memiliki hubungan yang “Sedang”).