

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Bank BRI dan BTN merupakan suatu badan keuangan milik pemerintahan yang mana biasa disebut Bank BUMN. Bank BRI merupakan bank BUMN pertama yang didirikan pada 16 desember 1895, sejak tahun 1992 status bank BRI berubah menjadi perseroan terbatas sebab saham bank sendiri sebesar 30% di jual ke public sehingga namanya sekarang menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Perseroan) Tbk. Dimana Visi Bank BRI sendiri Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the best talent*. Bank BRI merupakan bank tertua dimana selama masa oprasioanalnya sampe sekarang ini BRI telah tersebar diseluruh Indonesia, terdiri dari kantor pusat 1 Kantor pusat 19 kantor wilayah, 461 kantor cabang, 584 kantor cabang pembantu, dll . Dimana salah satu kantor cabangnya di Teluk betung dan di karang yang bertepatan di Bandar Lampung.

Bank BTN merupaka badan keuangan milik negara atau biasa disebu bank BUMN. Bank BTN didirikan pada tahun 1897 pada masa hendi belanda, dimana visi bank BTN sendiri yaitu terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga. Bank BTN telah beroperasi sejak tahun 1897 akan tetapi pada tahun 1942 diberhentikan sementara dan masih berjalan hingga pada saat sekarang ini, BTN sekarang telah tersebar ke seluruh Indonesia yang mana salah satu kantor cabangnya terdapat di Bandar Lampung.

Data pada penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Data diperoleh dari pegawai bagian keuangan pada bank BRI dan BTN yang beroperasi di Provinsi Bandar Lampung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data tersebut berupa kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden Pegawai bagian keuangan pada bank BRI dan BTN di Bandar Lampung yang sesuai dengan kriteria yang di pilih berdasarkan *purpose sampling*. Proses pemilihan dat sampel dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 4.1
Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuisoner yang tersebar pada Bagian Keuangan yang bekerja di Bank BRI dan BTN yang beroperasi di Bandar Lampung.	84
Jumlah kuisoner yang ditolak oleh Bagian Keuangan yang bekerja di Bank BRI dan BTN yang beroperasi di Bandar Lampung.	(34)
Jumlah kuisoner yang tidak di kembalikan oleh Bagian Keuangan yang bekerja di Bank BRI dan BTN yang beroperasi di Bandar Lampung.	(10)
Jumlah Kuesioner yang di olah	40

Sumber : data diolah

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa peneliti membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden Pegawai Bagian Keuangan pada Bank BRI dan BTN yang beroperasi di Bandar Lampung. Kuesioner juga dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian dengan lengkap. Sehingga sampel akhir sebanyak 40 sampel kuisoner dimana diisi oleh responden dari bank BRI sebanyak 15 orang sedangkan responden dari ban BTN sebanyak 25 orang.

4.1.2 Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi objek penelitian ini adalah peneliti menjelaskan mengenai karakteristik responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan responden yang merupakan Pegawai Bagian Keuangan pada Bank BUMN yang beroperasi di Bandar Lampung.

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	a. Laki – laki	17	42,5%
		b. Perempuan	23	57,5%
2	Usia	a. 17 – 25 tahun	8	20%
		b. 26 – 30 tahun	22	55%
		c. 31 – 35 tahun	8	20%
		d. 36 – 45 tahun	2	5%
3	Tingkat Pendidikan	a. Diploma	19	47,5%
		b. Sarjana	21	52,5%
		c. PascaSarjana		

Sumber : Data Primer diolah,

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin Perempuan lebih banyak dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 23 responden, sedangkan responden berjenis kelamin Laki-laki lebih sedikit dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 17 responden. Selanjutnya berdasarkan tabel tersebut usia responden yang berumur 26 – 30 lebih banyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 22 responden. Sedangkan usia responden 17 – 25 tahun sebanyak 8 responden, 31 – 35 tahun sebanyak 8 responden, dan 36 – 45 tahun sebanyak 2 responden. Kemudian untuk tingkat pendidikan responden, lebih banyak yaitu pendidikan Sarjana sebanyak 21 responden. Sedangkan pendidikan Diploma sebanyak 19 responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.3 menunjukkan hasil statistik deskriptif dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Informasi mengenai statistik deskriptif tersebut meliputi: nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Statistik

deskriptif untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	40	1	4	3.15	.655
Kepuasan Kerja	40	1	4	3.00	.560
Motivasi	40	2	4	3.07	.732
Lingkungan Kerja	40	2	4	3.20	.747
Kinerja	40	2	4	3.00	.628
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data sekunder diolah dengan SPSS v20

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk variabel Kompensasi memiliki nilai jawaban minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 4, dan *mean* sebesar 3.15 serta standar deviasi sebesar 0,655 atau 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.
2. Jawaban responden untuk variabel Kejelasan Tujuan memiliki nilai jawaban minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 4, dan *mean* sebesar 3 serta standar deviasi sebesar 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap Kinerja Karyawan.
3. Jawaban responden untuk variabel Dukungan Atasan memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan *mean* sebesar 3.07 serta standar deviasi sebesar 0,732 atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap Kinerja Karyawan.
4. Jawaban responden untuk variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan *mean* sebesar 3.20 serta standar deviasi sebesar 0,747 atau 74,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji validitas Data

Validitas adalah taraf dimana alat pengukur dapat mengukur variabel – variabel yang harus diukur. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan hasil dari *Corrected Item-Total Correlation* $> r_{tabel}$ pada signifikan 0,05 (5%) (Ghozali,2011). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh hasil uji validitas kelima variabel yaitu Kompensasi, , Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan seperti yang tertera pada tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi(X_1)	1	0,636	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,664	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,684	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,759	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,691	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,648	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	7	0,508	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	1	0,401	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,515	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,635	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,669	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,721	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,637	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	7	0,588	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,478	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,466	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	10	0,489	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi (X ₃)	1	0,599	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	2	0,770	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	3	0,728	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	4	0,768	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	5	0,762	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	6	0,780	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	7	0,722	0,312	rhitung > rtabel	Valid

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₄)	1	0,683	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	2	0,784	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	3	0,739	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	4	0,748	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	5	0,754	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	6	0,775	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,561	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	2	0,690	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	3	0,714	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	4	0,521	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	5	0,603	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	6	0,672	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	7	0,665	0,312	rhitung > rtabel	Valid
	8	0,575	0,312	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pengujian validitas pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) pada $n = 40 - 2 = 38$ dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian berikutnya.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel memberikan hasil yang handal, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2013) menyatakan bahwa :

- Apabila nilai alpha Cronbach $> 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel
- Apabila nilai alpha Cronbach $< 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,762	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,737	0,60	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,779	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_4)	0,787	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari data tabel 4.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi(X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga variabel – variabel dalam penelitian di atas layak diujikan ke pengujian selanjutnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang sangat berpengaruh pada perubahan variabel dependen. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

4.2.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam sebuah model regresi, digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji grafik digunakan grafik normal *probability plot*, distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2013). Hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.6
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,17541022
	Absolute	,158
Most Extreme Differences	Positive	,158
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,000
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*) yang dipaparkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dependen K-Z sebesar 1,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,270. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan (Sig) untuk variabel dependen pada uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh $0,270 > 0,05$ artinya sample terdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika independen saling berkorelasi, maka variabel-

variabel ini tidak orthogonal yaitu variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dengan menggunakan model regresi pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,125	4,737		2,349	,025		
x1	,325	,156	,371	2,087	,044	,552	1,811
x2	,245	,141	,249	1,737	,091	,848	1,179
x3	,415	,121	,496	3,439	,002	,839	1,192
x4	-,612	,176	-,615	-3,470	,001	,556	1,798

a. Dependent Variable: y

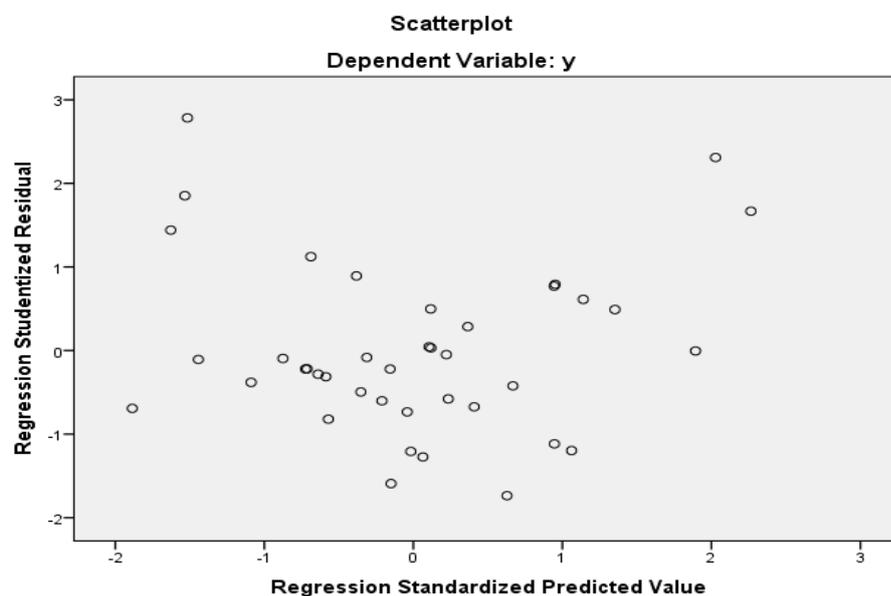
Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diketahui bahwa variabel *Komponen* (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,552 dan nilai VIF sebesar 1,811 sedangkan untuk variabel *Kepuasan Kerja* (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,848 dan nilai VIF sebesar 1,179 sedangkan untuk variabel *Motivasi* (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,839 dan nilai VIF sebesar 1,192, sedangkan untuk variabel *Lingkungan Kerja* (X4) memiliki nilai tolerance sebesar 0,556 dan nilai VIF sebesar 1,798. Dari hasil diatas disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF disemua variabel baik variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah dalam model regresi.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *ScatterPlot*.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat *scatterplot* pada gambar berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2019

Terlihat pada tabel 4.8 grafik *Scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas atau menyebar secara acak, titik-titik penyebaran berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,2013).

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji regresi merupakan salah satu jenis uji parametrik, untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti maka akan dilakukan Analisis Regresi Berganda, Uji koefisien determinasi, Uji statistik t dan Uji Statistik F. Berikut uji yang digunakan :

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,125	4,737		2,349	,025	
1	x1	,325	,156	,371	2,087	,044
	x2	,245	,141	,249	1,737	,091
	x3	,415	,121	,496	3,439	,002
	x4	-,612	,176	-,615	-3,470	,001

a. Dependent Variable: y
Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari hasil analisis pada tabel 4.9, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 11,125 + 0,325 X_1 + 0,245 X_2 + 0,415 X_3 + (-0,612) X_4 + e$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,125 artinya dengan dipengaruhi Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja dari variabel masing-masing maka implementasi Kinerja Karyawan meningkat sebesar 11,125.
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,325 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 32,5 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,245 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja menurun, maka terjadi kenaikan sebesar 24,5 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,415 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat, maka terjadi

meningkat sebesar 41,5 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

- e) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,612 dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka terjadi penurunan sebesar 61,2 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

4.3.2 Uji F – Test

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka Model dikatakan tidak layak, atau dengan signifikan (Sig) $< 0,05$ maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Uji F – Test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117,411	4	29,353	5,566	,001 ^b
Residual	184,564	35	5,273		
Total	301,975	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel tersebut terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 5,566 sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui tabel F ($Dk = k-1$, $Df : n-k-1$) sehingga $Dk : 4-1 = 3$ dan $Df : 40-3-1 = 36$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,63 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,566 > 2,63) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian model diterima dan penelitian dapat diteruskan ke penelitian selanjutnya. Hal ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji R^2 – Test
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,319	2,29636

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*) yang diperoleh sebesar 0,624. Hal ini berarti 62,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja. sedangkan sisanya yaitu 37,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji T – Test

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Uji T – Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,125	4,737		2,349	,025
1					
x1	,325	,156	,371	2,087	,044
x2	,245	,141	,249	1,737	,091
x3	,415	,121	,496	3,439	,002
x4	-,612	,176	-,615	-3,470	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat t_{hitung} untuk setiap variabel sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui tabel T (α : 0.05 dan df : n-4) sehingga α : 0.05 dan Df : 40-4 = 36 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.688.

Maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1) nilai t_{hitung} sebesar 2,087 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,087 > 1,688$) dan tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai t_{hitung} sebesar 1,737 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,737 > 1,688$) dan tingkat signifikan sebesar $0,091 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi (X3) nilai t_{hitung} sebesar 3,439 yang artinya bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,439 < 1,688$) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X4) nilai t_{hitung} sebesar -3,470 artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,470 > 1,688$) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis model regresi menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI dan BTN yang berada di Bandar Lampung sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian gaji oleh pihak manajer di atas UMR, fasilitas lainnya seperti asuransi dan apa bila karyawan melebihi target maka akan di berikan tambahan bonus sebagai apresiasi oleh pihak perusahaan, hal ini semua secara tidak langsung dapat memicu tingkat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, Rivai (2004). Kompensasi juga merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikannya, Hasibuan (2006). Berbicara tentang kompensasi merupakan suatu

bentuk permasalahan yang sensitive karna selain dapat mendorong tingkat kerja yang lebih tinggi akan tetapi dapat juga berpengaruh pada moral dan disiplin kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Prasetyo (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan pengujian hipotesis model regresi menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI dan BNT yang berada di Bandar Lampung sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil diatas dapat dilihat dari pemberian kerja oleh pihak manajer sesuai dengan kemampuan karyawan, adanya kesetaraan kesempatan untuk meningkatkan karir dan sistem gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan dapat terus membuat prestasi kerja.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan membuat mahasil yang optimal pada pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Wahab (2012) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan pengujian hipotesis model regresi menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI dan BTN yang berada di Bandar Lampung sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat dilihat dari manajer yang selalu mendorong karyawannya dengan pemberian bonus serta kenaikan jabatan bagi yang berprestasi, sehingga dapat mendorong kesemangatan kerja karyawan.

Menurut Maslow (1943) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik), Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dengan kata lain motivasi adalah bentuk dari pembangkit semangat karyawan untuk dapat mencapai target, semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula peluang untuk mencapai kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Wahab (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dibuktikan dalam penelitian Prasetyo (2015) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan pengujian hipotesis model regresi menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI dan BTN di Bandar Lampung sehingga hipotesis keempat diterima. Dapat terbukti dari fasilitas yang diberikan perusahaan baik berupa, ruang berAc, peralatan kantor, tidak adanya kesenjangan antara senior dan junior, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja dapat diartikan juga sebagai

faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, Sihombing (2004) . Untuk dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan maka perusahaan harus menyediakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Analisa (2011) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Penelitian Potu (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.