

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 16 | 45,7% |
| Perempuan | 19 | 54,3% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan paling dominan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung adalah perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%. (Lampiran 3)

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 20 - 30 tahun | 12 | 34,3% |
| 31 – 40 tahun | 14 | 40% |
| 41 – 50 tahun | 3 | 8,6% |
| >50 tahun | 6 | 17,1% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling dominan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung adalah responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 40%. (Lampiran 3)

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung berdasarkan Pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| | | |

| | | |
|---------------|----|-------|
| Sarjana | 22 | 62,9% |
| Pasca Sarjana | 13 | 37,1% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung yang paling banyak berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%. (Lampiran 3)

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| 0 – 2 tahun | 6 | 17,1% |
| 3 – 5 tahun | 10 | 28,6% |
| 6 – 8 tahun | 9 | 25,7% |
| 9 – 11 tahun | 6 | 17,1% |
| >11 tahun | 4 | 11,4% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator

Tanjung Karang di Bandar Lampung yang paling lama adalah masa kerja pada 3 – 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%. (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan dan Kinerja yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | | | F | |
| 1. | Saya bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan. | 5 | 14,3 | 17 | 48,6 | 9 | 25,7 | 4 | 11,4 | 0 | 0 |
| 2. | Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. | 13 | 37,1 | 8 | 22,9 | 8 | 22,9 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 |
| 3. | Setiap pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur | 4 | 11,4 | 13 | 37,1 | 4 | 11,4 | 13 | 37,1 | 1 | 2,9 |
| 4. | Saya memiliki prestasi yang baik. | 1 | 2,9 | 12 | 34,3 | 13 | 37,1 | 9 | 25,7 | 0 | 0 |
| 5 | Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu. | 1 | 2,9 | 13 | 37,1 | 7 | 20,0 | 9 | 25,7 | 5 | 14,3 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|----|-------|---|------|
| 6. | Saya dapat mengembangkan kemampuan diri saya dengan baik. | 10 | 28,6 | 12 | 34,3 | 9 | 25,7 | 4 | 11,34 | 0 | 0 |
| 7. | Saya Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam perusahaan | 11 | 31,4 | 4 | 11,4 | 11 | 31,4 | 9 | 25,7 | 0 | 0 |
| 8. | Saya memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya. | 9 | 25,7 | 6 | 17,1 | 4 | 11,4 | 11 | 31,4 | 5 | 14,3 |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu saya memiliki tanggung jawab yang tinggi daam menjalankan pekerjaannya dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 37,1% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5 dengan masing-masing responden sebanyak 1 responden atau 2,9%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu saya bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaannya dengan jumlah 17 responden atau 48,6% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam perusahaan dengan jawaban sebesar 4 responden atau 11,4%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu saya memiliki prestasi yang baik dengan jumlah 13 responden atau 37,1% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 8 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 4 responden atau 11,4%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu Setiap pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur dengan jumlah 13 responden atau 37,3% dan yang terkecil pada butir 1 dan 6 dengan masing-masing responden sebanyak 4 responden atau 11,4%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 dan 8 dengan masing-masing responden sebanyak 5 responden atau 14,3% dan yang

terkecil pada pernyataan 1,4,6 dan 7 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0% .(Lampiran 4)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Saya selalu unggul di setiap pekerjaan yang saya lakukan | 5 | 14,3 | 7 | 20 | 3 | 8,6 | 20 | 57,1 | 0 | 0 |
| 2. | Saya memiliki prestasi dibandingkan orang lain dalam mengerjakan hal yang sama | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 8 | 22,9 | 16 | 45,7 | 10 | 28,6 |
| 3. | Saya selalu patuh terhadap peraturan yang dibuat perusahaan | 0 | 0 | 18 | 51,4 | 1 | 2,9 | 16 | 45,7 | 0 | 0 |
| 4. | Saya selalu menerapkan sikap disiplin baik dari disiplin waktu dan lainnya dalam bekerja | 0 | 0 | 11 | 31,4 | 3 | 8,6 | 20 | 57,1 | 1 | 2,9 |
| 5. | Saya selalu datang tepat waktu dan menghindari datang terlambat | 6 | 17,1 | 8 | 22,9 | 2 | 5,7 | 16 | 45,7 | 3 | 8,6 |
| 6. | Saya hampir tidak pernah izin dalam bekerja | 15 | 42,9 | 2 | 5,7 | 9 | 25,7 | 4 | 11,4 | 5 | 14,3 |
| 7. | Saya telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan | 6 | 17,1 | 11 | 31,4 | 0 | 0 | 18 | 51,4 | 0 | 0 |
| 8. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya pada | 12 | 34,3 | 3 | 8,6 | 10 | 28,6 | 10 | 28,6 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | tepat waktu | | | | | | | | | | |
| 9. | Saya telah mendapatkan insentif yang sesuai dengan peraturan perusahaan | 11 | 31,4 | 11 | 31,4 | 6 | 17,1 | 7 | 20,0 | 0 | 0 |
| 10. | Saya selalu diberikan insentif dari perusahaan | 9 | 25,7 | 10 | 28,6 | 10 | 28,6 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 |
| 11. | Saya memiliki pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan | 5 | 14,3 | 7 | 20,0 | 3 | 8,6 | 20 | 57,1 | 0 | 0 |
| 12. | Pimpinan saya selalu bersikap ramah terhadap para karyawannya | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 8 | 22,9 | 16 | 45,7 | 10 | 28,6 |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Saya hampir tidak pernah izin dalam bekerja dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 42,9% dan yang terkecil pada pernyataan 2,3,4, dan 12 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 0 responden atau 0%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu saya selalu patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan jumlah 18 responden atau 51,4% dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 12 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 1 responden atau 2,9%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 dan 10 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 10 responden atau 28,6% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu Saya telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 ,4 dan 11 dengan masing-masing responden sebanyak 20

atau 57,1% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu saya hampir tidak pernah izin dalam bekerja dengan jumlah 4 responden atau 11,4%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 12 dengan masing-masing responden sebanyak 10 responden atau 28,6% dan yang terkecil pada pernyataan 1,4,6 dan 7 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0%. (Lampiran 4)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Saya dapat memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin. | 6 | 17,1 | 13 | 37,1 | 1 | 2,9 | 15 | 42,9 | 0 | 0 |
| 2. | Saya telah mendapatkan penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan. | 13 | 37,1 | 6 | 17,1 | 0 | 0 | 16 | 45,7 | 0 | 0 |
| 3. | Pekerjaan yang saya jalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai dan sesuai dengan tujuan perusahaan. | 3 | 8,6 | 2 | 5,7 | 7 | 20,0 | 20 | 57,1 | 3 | 8,6 |
| 4. | Saya merasakan bahwa perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik. | 3 | 8,6 | 3 | 8,6 | 7 | 20,0 | 11 | 31,4 | 11 | 31,4 |
| 5. | Saya merasa bahwa perusahaan telah menghargai ketepatan waktu kinerja karyawan. | 5 | 7,7 | 20 | 30,8 | 8 | 12,3 | 32 | 49,2 | 0 | 0 |
| 6. | Saya sering menunda-nunda | 2 | 5,7 | 9 | 25,7 | 10 | 28,6 | 13 | 37,1 | 1 | 2,9 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| pekerjaan | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pernyataan 2 yaitu saya telah mendapatkan penempatan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 37,1% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu saya sering menunda-nunda pekerjaan dengan jumlah responden sebanyak 2 responden atau 5,7%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Saya merasa bahwa perusahaan telah menghargai ketepatan waktu kinerja karyawan dengan jumlah 20 responden atau 30,8% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu pekerjaan yang saya telah jalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai dan sesuai dengan tujuan perusahaan sesuai dengan jawaban sebesar 2 responden atau 5,7%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu saya sering menunda-nuda pekerjaan dengan jumlah responden sebanyak 10 responden atau 28,6% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu saya telah mendapatkan penempatan kinerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan dengan jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Saya merasa bahwa perusahaan telah menghargai ketepatan waktu kinerja karyawan dengan jumlah 32 responden atau 49,2% dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu Saya merasakan bahwa perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik dengan jumlah 11 responden atau 31,4%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu saya merasakan bahwa perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik dengan jumlah 11 responden atau 31,4% dan yang terkecil pada pernyataan 1,2 dan 5 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0%. (Lampiran 4)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,686 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,776 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,922 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,736 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,852 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,807 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,938 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8 | 0,955 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,955 dan paling rendah 0,686. Dengan demikian seluruh item motivasi kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan (X2)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,841 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,663 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,686 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,875 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,835 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,881 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,749 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8 | 0,916 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 9 | 0,663 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 10 | 0,745 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 11 | 0,841 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 12 | 0,663 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel pengembangan karyawan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengembangan karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,916 dan paling rendah 0,663. Dengan demikian seluruh item pengembangan karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.10

Hasil Uji Vaiditas Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,872 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,773 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,781 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,545 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,730 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,860 | 0,334 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,872 dan paling rendah 0,545. Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 5)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

| Nilai Korelasi | Keterangan |
|-----------------------|-------------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |

| | |
|-----------------|---------------|
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber: Sugiyono,2012

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|----------------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,938 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Pengembangan Karyawan (X2) | 0,941 | 0,6000 – 0,7999 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,845 | 0,6000 – 0,7999 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,938 untuk motivasi kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,941 untuk variabel pengembangan karyawan (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,845 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.(Lampiran 6)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|----------------------------|-------|-------|---------|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,166 | 0,05 | > Alpha | Normal |
| Pengembangan Karyawan (X2) | 0,048 | 0,05 | < Alpha | Tidak Normal |
| Kinerja (Y) | 0,452 | 0,05 | > Alpha | Normal |

Sumber :Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,166 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk pengembangan karyawan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,048 < 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi tidak normal. Nilai untuk kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,452 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. (Lampiran 7)

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | F _{hitung} | F _{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|----------|-----|-------|---------|---------------------|--------------------|---------|----------|
|----------|-----|-------|---------|---------------------|--------------------|---------|----------|

| | | | | | | | |
|---|-------|------|-----------|------|------|--------------------------|--------------|
| Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,016 | 0,05 | Sig<alpha | 2968 | 3,29 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | Tidak Linear |
| Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,00 | Sig<alpha | 5573 | 3,15 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | Tidak Linear |

Sumber : Data diolah, 2017

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,016 < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} 2968 > F_{tabel} 3,29$. Dengan demikian $Sig < \alpha$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk tidak linier. (Lampiran 8)

2. Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,000 < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} 5573 > F_{tabel} 3,29$. Dengan demikian $Sig < \alpha$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk tidak linier. (Lampiran 8)

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

| Variabel | Nilai Regresi |
|----------|---------------|
|----------|---------------|

| | |
|--------------------|-------|
| Constant | 0,832 |
| Motivasi Kerja | 0,023 |
| Pengembangan Kerja | 0,446 |

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.19 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,832 + 0,023X_1 + 0,446X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 0,832 satu satuan jika jumlah variabel motivasi kerja dan pengembangan kerja tetap atau sama dengan nol (0)

b. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,023 satu satuan.

c. Koefisien Pengembangan Kerja (X2)

Jika jumlah pengembangan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,899. (Lampiran 9)

Tabel 4.16
Model Summary Regresi Berganda

| Variabel | R (Korelasi) | R Square (Koefisien Determinasi) |
|--|--------------|-------------------------------------|
| Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan | 0,929 | 0,863 |

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,863 artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,3 % dan sisanya 13,7 % dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sangat tinggi karena 0,929 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000. (Lampiran 9)

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|----------------|-------|-------|-----------|--------------|-------------|--------------------------|-------------|
| Motivasi Kerja | 0,861 | 0,05 | Sig>Alpha | 0,177 | 2,034 | $t_{hitung} < t_{tabel}$ | H0 diterima |

| | | | | | | | |
|-----------------------|-------|------|-----------|-------|-------|--------------------------|------------|
| Pengembangan Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig<Alpha | 4,951 | 2,034 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | H0 ditolak |
|-----------------------|-------|------|-----------|-------|-------|--------------------------|------------|

Sumber : Data diolah,2017

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,177 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 35-2=33$) adalah 2,034. Jadi $t_{hitung} (0,17) < t_{tabel} (2,304)$ dan nilai sig (0,861) $>$ alpha (0,05) dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank BRI koordinator cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Pengembangan Karyawan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,951 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 35-2=33$) adalah 2,034. Jadi $t_{hitung} (4,951) > t_{tabel} (2,034)$ dan nilai sig (0,000) $<$ alpha (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank BRI koordinator cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | F _{hitung} | F _{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-----------|---------------------|--------------------|---|----------------------------|
| Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig<Alpha | 100,865 | 3,29 | t _{hitung} >t _{tabel} | H0 ditolak dan Ha diterima |

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1, untuk derajat kebebasan digunakan n-k yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 35. Jadi, derajat kebebasan pembilang 3-1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 35-3= 32 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29 dan F_{hitung} 100,865.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 100,865 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 < alpha (0,05) maka keputusannya H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI koordinator cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. (Lampiran 11)

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan, dengan *range* usia 31-40 tahun yang memiliki Pendidikan terakhir adalah sarjana dan telah memiliki masa kerja antara 3-5 tahun di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung

4.5.1 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,032 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja biasanya akan timbul dari individu itu sendiri yang merasa termotivasi dan semangat untuk bekerja dan secara langsung akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung harus mencoba untuk terus memotivasi karyawan dengan memberikan rasa nyaman dan amandalam bekerja pada perusahaan tersebut.

4.5.2 Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa Pengembangan Karyawan (X2) memberi pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,899 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi pengembangan karyawan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung. Hal ini sesuai dengan pendapat Khan (2012) yang membuktikan pengembangan karyawan yang dilakukan suatu perusahaan akan memberikan pengetahuan lain dan secara langsung perusahaan peduli dan perhatian dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan melakukan pengembangan karyawan tersebut.

4.5.3 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) memberi pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karyawan menjadikan kinerja lebih baik di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung. Karyawan merasa perlu adanya motivasi dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan dua hal tersebut penting untuk menjadikan karyawan bekerja secara lebih optimal. Hasil inipun didukung dengan penelitian Ita Fitria (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai salah satu bentuk kepedulian dan perhatian karyawan untuk termotivasi kerja dan mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dan secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.