



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmandiri.org

PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI CABANG BSD

Bachtiar Arifudin Husain
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Email : bachtiar.arifudin@gmail.com

ABSTRAK

Suatu Organisasi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional. Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh diklat dan motivasi (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) bank BNI cabang BSD. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas, heterokendatisitas dan autokorelasi, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 0.05, responden dalam penelitian ini 140 karyawan bank BNI cabang BSD. Hasil penelitian sebagai berikut : hasil uji parsial t pertama menjawab H0 ditolak dan H1 diterima yaitu terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja. Hasil uji parsial t kedua menjawab H0 ditolak dan H2 diterima yaitu terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hasil uji simultan F menjawab Ho ditolak dan H3 diterima yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama Diklat dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bank BNI cabang BSD.

Kata Kunci : *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap kegiatan yang dilakukan suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM). SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi, Karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan roda organisasi dalam upaya mencapai tuju-

an. Suatu Organisasi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional. Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program diklat yang memadai untuk jabatannya sehingga pega-

wai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2005:67). Menurut Dharma (2009:2) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dharma (2009:3) Tujuan utama program pelatihan adalah meningkatkan kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya. Itupun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang mengikuti belajar sesuatu. Lagi pula perlu diingat bahwa orang (dewasa) belajar dengan cara yang berbeda beda.sekalipun demikian,ada beberapa pedoman yang dapat di jadikan pegangan.

Faktor yang paling menarik dikaji atau di teliti dari variabel diklat adalah motivasi. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Gary Dessler, 1997). Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakan hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:56) diartikan sebagai faktor faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kerasatau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam bekerja bagi pemimpin mengetahui motivasi dari pegawai sangat diperlukan guna memelihara dan meningkatkan semangat kerja. Bagi pegawai

motivasi dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. pegawai melakukan pekerjaan dengan senang karena didorong motivasi.

Berikut tabel rekapitulasi absensi karyawan bank BNI Cabang BSD pada bulan januari sampai dengan Desember 2015:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Bank BNI Kantor Cabang BSD

No	Bulan	Jumlah	Perincian Tidak Masuk		
			T a n p a Keterangan	Sakit	Ijin
1	Januari	15	3	7	5
2	Februari	17	2	8	7
3	Maret	17	5	5	7
4	April	22	4	10	8
5	Mei	19	3	9	7
6	Juni	14	2	8	4
7	Juli	23	2	11	10
8	Agustus	27	1	14	12
9	September	30	4	12	14
10	Oktober	27	3	13	11
11	November	24	2	14	8
12	Desember	32	2	15	15

Sumber : HRD 2016

Berdasarkan dari data diatas menunjukkan tingginya tingkat absensi karyawan bank BNI bulan Januari sampai dengan Desember 2015. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan rendahnya kedisiplinan pada indikator Kinerja. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Sutrisno, 2012).

Dengan melihat luas kawasan wilayah Bumi Serpong Damai yang luas dan merupakan sa-

lah satu kota termaju di Indonesia dituntut untuk terus meningkatkan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak lepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi kerja. PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang BSD telah melaksanakan beberapa kegiatan dalam pembinaan karyawan. Untuk itu motivasi kerja yang diberikan untuk pegawai Bank Negara Indonesia Cabang BSD sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada nasabah.

Beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Menjadi nomer satu persaingan pelayanan kepada nasabah dengan bank lain
2. Nasabah meminta pelayanan yang lebih baik lagi.
3. Perekonomian yang pesat dan moderen.
4. Keterbatasan tenaga ahli/berpengalaman sebagai pendamping/motivator.

Melihat permasalahan yang dihadapi PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang BSD, sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang optimal, untuk itu perlu dilakukan pembinaan secara lebih baik untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.

Tabel 1.2 Pelatihan Karyawan Bank BNI CabangBSD

No	Bulan	Materi	Divisi	Undangan	Tidak Hadir
1	Januari	OHSAS	Semua Divisi	18	1
2	Maret	SMK3	Semua Divisi	18	3
3	Mei	Pelayanan Bank	CSO dan Kasir	8	2
4	Juli	Manajemen Mutu	Semua Divisi	18	4
5	Agustus	Roda Manajemen	Kepala Divisi	6	1
6	Oktober	Fire Control	Semua Divisi	18	-
7	Desember	Organisasi Bank BNI	Semua Divisi	18	6

Sumber HRD : 2015

Berdasarkan dari data di atas menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diadakan manajemen pusat, berdampak karyawan belum seluruhnya memahami tentang prosedur kerjanya. Dengan ini sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, tidak maksimalnya karyawan masing-masing divisi dalam melayani konsumen maupun bentuk pelaporan kepada kantor pusat.

Kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang masih harus ditingkatkan yang lebih baik, sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, dengan upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan serta faktor-faktor lain yang turut berpengaruh atas prestasi kerja pada individu dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia tidak terbatas harus diselenggarakan pada pendidikan dan latihan, melainkan juga dibekali kemampuan berkomunikasi, diberi wewenang dan diberi motivasi sehingga tercapailah profesionalisme, didalam organisasi perlu secara terus menerus mengusulkan agar staf dan seluruh karyawan atau aparat tetap mengikuti perkembangan serta berada dalam jalurnya. Seiring tuntutan konsumen dan dunia usaha akan perbaikan kinerja pegawai untuk itu sudah waktunya PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD melakukan perbaikan pelayanan kepada konsumen guna menuju keinginan dan penjualan yang diinginkan perusahaan. Berikut adalah hasil pencapaian masing-masing divisi pada tahun 2015, data diperoleh dari HRD kantor cabang yang sudah dilaporkan kepada kantor pusat.

Tabel 1.3 Pencapaian Tujuan Kerja Disisi

No	Bulan	Divisi					
		CSO %	Kasir %	Satpam %	CS %	Market %	Finance %
1	Januari	80	80	70	85	90	93
2	Februari	88	94	84	88	91	84
3	Maret	75	88	85	78	85	77
4	April	93	85	84	90	87	85
5	Mei	84	84	82	95	88	70
6	Juni	77	82	80	88	91	60
7	Juli	85	81	70	80	84	65
8	Agustus	70	79	90	70	85	90
9	September	60	80	89	85	88	95
10	Oktober	65	85	86	86	80	88
11	November	75	76	78	82	70	80
12	Desember	83	82	90	85	95	88

Sumber : HRD 2016

Berdasarkan tabel 1.3 belum optimalnya pencapaian tujuan kerja karyawan seperti divisi CSO, masih terdapatnya komplain pelayanan terhadap konsumen, lamanya waktu kasir dalam melayani konsumen, kurangnya service dari security bank, masih didapat temuan toilet kurang bersih pada divisi CS dan lambatnya laporan-laporan yang dibuat oleh finance untuk dilaporkan pada kantor pusat.

Untuk meningkatkan adaptasi maka pembaharuan dan perubahan organisasi kearah yang lebih baik dengan mengupayakan syarat-syarat yang meliputi:

1. Melibatkan pegawai secara aktif dalam menyusun rencana strategik dalam pelaksanaan pembaharuan tersebut.
2. Pembaharuan tersebut tidak hanya mencakup aspek fisik tetapi sekaligus aspek budaya kerja dan pola pikir pegawai (Pembaharuan mind-set dan cultural-set) Adanya pembaharuan sebagai dinamika dalam pertumbuhan organisasi suatu kebutuhan dan tidak hanya apa yang bersifat fisik semata tetapi aspek kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai juga harus mendapat perhatian yang sama pentingnya.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya se-

perti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja. Berdasarkan pembahasan masalah secara empiris dengan memperoleh data dari beberapa pihak dan divisi di Bank BNI cabang serpong, terdapat beberapa temuan yang harus diteliti lebih lanjut yaitu perihal kedisiplinan pada tabel 1.1, pelatihan dilihat pada tabel 1.2 dan pencapaian kinerja pada tabel 1.3.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini yaitu "Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)."

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya diklat yang di berikan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang BSD kepada para pegawai.
2. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti diklat yang diadakan oleh PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang BSD dan instansi lain.

3. Motivasi kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia persero Tbk Cabang BSD masih rendah.
4. Banyak pegawai yang kurangnya Motivasi dalam bekerja.
5. Kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia persero Tbk Cabang BSD masih rendah.
6. Pemimpin masih kurang memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai dalam bekerja.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan:

1. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)
Menurut Nahwawi (2010:85) diklat merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia.
2. Motivasi
Menurut Handoko (2012) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.
3. Kinerja
Menurut Hasibuan (2009:105) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dari objek yang akan diteliti serta pembatasan masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah Diklat dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Diklat dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat parktisi.

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam menyusun kontruksi variabel penelitian dan instrumen penelitian yang lebih spesifik berkenaan dengan objek penelitian yang lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadikan acuan atau referensi bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dengan materi yang relavan, pada organisasi atau instansi lain.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam perencanaan, pengelolaan dan pengembangan SDM pada PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD.
3. Manfaat bagi penulis, manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kegiatan ini yakni menimbulkan rasa ingin tahu baik mulai dari awal sampai akhir dampak pengaruh positif dan signifikan diklat dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dan menambah wawasan penulis.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian
Penelitian ini bertempat di Kantor Cabang BSD PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Ruko BSD Sektor VII Blok RK No 10-12 Tangerang Selatan.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian yang akan penulis laksanakan di harapkan dapat selesai dalam 4 bulan, mulai dari seminar usulan penelitian sampai menyelesaikan laporan tesis Jadwal Penelitian.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu penelitian melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel berkaitan dengan bagaimana memilih responden yang memberikan informasi yang mantap dan terpercaya untuk mendapatkan data yang diperlukan. Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang BSD.

Desain Penelitian

Penelitian tentang *pengaruh diklat dan motivasi kerja dalam prestasi kinerja karyawan serta dampaknya terhadap produktifitas perusahaan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD* yang dilakukan dengan menggunakan metode survei. Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologi maupun psikologis (Sugiyono, 2012)

Penggunaan metode ini dikarenakan penulis bertujuan bukan saja menggambarkan konsep dan fakta yang ada, tetapi akan menganalisa dan menjelaskan diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Negara Indonesia persero Tbk Kantor Cabang BSD melalui pengujian hipotesis. dengan demikian metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasi dan regresi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur,

sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel X (Variabel Bebas)

Variabel Yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah

a. Diklat. Pendidikan dan Pelatihan (X1)
Menurut Handoko (2012:48) Diklat (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Diklat adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.jabatan melalui dikalt, Hasibuan (2011:35).

b. Motivasi (X2)

Rivai (2000) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

2. Variabel Y (Variabel Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

a. Kinerja Pegawai Y

Kinerja pegawai adalah hasil kerja terbaik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	ITEM KUISIONER
Pendidikan pelatihan Diklat (X1) Veithzal Rivai (2004:240)	Notoatmodjo (2003:30) merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan.	1. Program diklat. 2. Peserta diklat. 3. Widyaiswara. 4. Fasilitas.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
Motivasi Kerja(X 2) Ahmad Tohardi (2002:452)	Hasibuan (2002:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.	1. Daya gerak. 2. Bekerjasama. 3. Kepuasan Kerja. 4. Tujuan Kerja.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
Kinerja Pegawai (Y) Anwar prabu mangkunegara (2007:10)	Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil kinerja. 2. Tanggung jawab. 3. Kemampuan kerja. 4. Ketahanan kerja.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

Sumber dan Cara Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini di peroleh dengan studi kepustakaan (*libarary research*). Dengan mmepelajari data/informasi pada sumber sumber kepustakaan untuk memperoleh data-data relevan yang dibutuhkan. Data-data penelitian tersebut dapat diperoleh melalui beberapa sumber antara lain: karangan-karangan ilmiah,perpustakaan,artikel-artikel, dan lain-lain yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian.

2. Cara Pengumpulan Data/Informasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk.Kantor Wilayah Jakarta BSD.

3. Instrumen Penelitian

Adapun cara menentukan jawaban kuesioner dilakukan dengan cara "Skala Likert" menurut Sugiyono (2012:86). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau setiap jawaban diberikan bobot atau skala sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Linkert

No	Skala	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: SkalaLikert

Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti yang ada dalam wilayah penelitian,maka penelitiannya merupakan peneliti populasi. Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk.Kantor Cabang BSD. Sebanyak 220 orang dan ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, di samping pertimbangan tersebut, peneliti diharapkan kepada persoalan yang berkenan dengan teknik dalam pengambilan data , besarnya data serta keabsahan data yang akurat untuk menaksir sifat dan karakteristik populasi.

2. Sampel

Sunyoto (2012:63). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang di gunakan dalm penelitian ini menggunakan jenis metode. Sampel adalah sebagian individu atau populasi yang diselidiki. Sunyoto (2012).

Untuk mendapatkan sampel yang di dapat menggambarkan dan mencandrakan populasi, menurut Husain Umar (2014:64) dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{220}{1 + (220 \cdot 0,05)^2}$$

$$n = \frac{220}{1 + 0,55}$$

$$n = \frac{220}{1,55}$$

$$n = 141.935484$$

$$n = 140$$

Berdasarkan hitungan di atas sampel pada penelitian ini sejumlah 140 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat pengujian data yaitu, 1. Uji Kualitas Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. Analisis Deskriptif 4. Analisis

Regresi. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan empiris dan teori, berikut tujuan dan manfaat dari ke empat teknik analisis data:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2012:137) mengemukakan “validitas adalah tingkat keandalan dan kesaslian alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment.

MenurutGhozali (2005:45) suatuitem Instrumen dianggap valid jikamemenuhi-kriteriasebagaiberikut:

- 1) Jika *nilai Pearson Correlation* > 0,3 dinyatakan *valid*.
- 2) Jika *nilai Pearson Correlation* < 0,3 dinyatakan tidak *valid*.

Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Ghozali (2005:46) suatu variable penelitian dikatakan reliable apabila

memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0,6 dinyatakan reliabel.
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0,6 dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan merupakan uji prasyarat jika akan menggunakan analisis regresi linier. Uji ini antara lain uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Jika asumsi tersebut dilanggar, misal model regresi tidak normal, terjadi uji multikolinearitas, terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi uji autokorelasi. Maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji t dan F menjadi tidak valid atau bias.

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data cross section mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

c. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residulanya. Sering terjadi kesalahan yang jama yaitu uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya buka pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

d. Uji Autokorelasi

Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

3. Analisis Deskriptif

Menurut Ghazali (2008:32) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang sekuas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Punaji Setyosari ia menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Pada uji deskriptif ini penulis lebih membahas tingkat pemilihan dari hasil pernyataan kuesioener dan pengelompokan sampel, penulis mengambil nilai terendah, rata-rata dan tinggi sehingga dapat dijelaskan.

4. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal

satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Ghozali (2008:12). Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bila kita bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi linier berganda bila jumlah variabel bebas minimal 2. Ghozali (2008:14). Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2012:90) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficientsa. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan p-value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak. Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2012:98) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat di-

lihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan p-value pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dan p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya H_a ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

e. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:102) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square.

Nilai R^2 sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah pendirian Bank BNI erat hubungannya dengan sejarah perjuangan bangsa Indonesia yang berpuncak pada Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Pada sidang Dewan Menteri Republik Indonesia tanggal 19 September 1945 diputuskan untuk mendirikan sebuah bank milik negara yang bertugas sebagai bank sirkulasi. Untuk mempersiapkan pembentukannya, pemerintah memberikan surat kuasa kepada Bapak R.M. Margono Djojo hadikoesoemo (alm).

Sebagai langkah pertama pada tanggal 9 Oktober 1945, didirikan Yayasan Poesat Bank Indonesia. Selanjutnya, pada tanggal 5 Juli 1946 didirikan bank sentral dengan nama Bank Negara Indonesia (BNI), dengan pegawai berjumlah 38 orang. Kemudian Yayasan Poesat Bank Indonesia yang merupakan cikal bakal lahirnya Bank BNI dilebur ke dalamnya.

Visi Misi

a. Visi

Menjadi bank kebanggaan nasional yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja.

Pernyataan Visi

Menjadi bank kebanggaan nasional, yang menawarkan layanan terbaik dengan harga yang kompetitif kepada segmen pasar korporasi, komersial dan konsumen.

b. Misi

- 1) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada

seluruh nasabah dan selaku mitra pilihan utama (*the bank choise*).

- 2) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- 3) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
- 5) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tatakelola perusahaan yang baik.

c. Nilai

Kenyamanan dan kepuasan.

d. Motto

Melayani dengan kebanggaan sebagai bank anak negeri (Jangka Pendek).

2. Hasil Penelitian

A. Analisis Deskriptif

- a. DikLat Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Tabel 4.1
Deskriptive Statistics Diklat

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
VAR.X1	140	26	29	55	6342	45.30	,412
Valid N (listwise)	140						

Descriptive Statistics						
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VAR.X1	4.874	23.751	-,448	,205	,029	,407
Valid N (listwise)						

Sumber : Diolah menggunakan Software SPSS21

Berdasarkan dari tabel hasil deskriptif menunjukkan jumlah responden (N) 140 dari 140 responden ini nilai DikLat terkecil (Minimum) adalah 29 dan nilai Diklat terbesar (Maximum) adalah 55, rata-rata dari 140 responden (Mean-Statistic) adalah 45.30 dengan standar deviasi (Std. Deviation) 4.874.

Kurtosis dan Skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data Diklat di distribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan Kurtosis meng-

ukur puncak dari distribusi data. Data berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati Nol. Hasil tampilan output SPSS 21 memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing -0.448 dan 0.29.

Kesimpulan data Diklat terdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih dari Minimum dan Maximum yaitu sebesar 26 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari 140 responden nilai mereka yaitu 6342.

Tabel 4.2
Deskriptive Statistics Motivasi

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
VAR.X2	140	36	20	56	5685	40.61	,648
Valid N (listwise)	140						

Descriptive Statistics						
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VAR.X2	7,664	58,729	-,285	,205	-,308	,407
Valid N (listwise)						

Sumber : Diolah menggunakan Software SPSS21

b. Motivasi

Berdasarkan dari tabel hasil deskriptif menunjukkan jumlah responden (N) 140 dari 140 responden ini nilai Motivasi terkecil (Minimum) adalah 20 dan nilai Motivasi terbesar (Maximum) adalah 56, rata-rata dari 140 responden (Mean-Statistic) adalah 40.61 dengan standar deviasi (Std. Deviation) 7.664.

Kurtosis dan Skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data Motivasi di distribusikan secara normal atau tidak. Skewness

mengukur kemencengan dari data dan Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati Nol. Hasil tampilan output SPSS 21 memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing -0.285 dan -0.308.

Kesimpulan data Motivasi terdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih dari Minimum dan Maximum yaitu sebesar 36 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari 140 responden nilai mereka yaitu 5685.

Tabel 4.3
Deskriptive Statistics Kinerja

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
VAR.Y	140	35	20	55	5923	42.31	,576
Valid N (listwise)	140						

Descriptive Statistics						
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VAR.Y	6,815	46,445	-,767	,205	-,718	,407
Valid N (listwise)						

Sumber : Diolah menggunakan Software SPSS21

c. Kinerja

Berdasarkan dari tabel hasil deskriptif menunjukkan jumlah responden (N) 140 dari 140 responden ini nilai Kinerja terkecil (Minimum) adalah 20 dan nilai Kinerja terbesar (Maximum) adalah 55, rata-rata dari 140 responden (Mean-Statistic) adalah 42.31 dengan standar deviasi (Std. Deviation) 6.815.

Kurtosis dan Skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data Motivasi di distribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati Nol. Hasil tampilan output SPSS 21 memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing -0.767 dan -0.718. Kesimpulan data Kinerja terdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih dari Minimum dan Maximum yaitu sebesar 35 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari 140 responden nilai mereka yaitu 5923.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana su-

atu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Solimun (2010:24), jika koefisien korelasi positif dan > 0,167 maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan *software SPSS 21*.

Kuesioner dibagi dalam empat faktor utama, yaitu Diklat (X1) dengan 12 butir pernyataan, Motivasi (X2) dengan 12 butir pernyataan dan Kinerja (Y) dengan 12 butir pernyataan, jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 36 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 140 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh butir pernyataan yang mempunyai nilai r hitung $df = n-2 = 137$ yaitu 0.167. semua butir pernyataan > 0.167 Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas DikLat Pendidikan dan Pelatihan (Var. X1)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Diklat Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.1	0,45	0,167	Valid
	X1.2	0,418	0,167	Valid
	X1.3	0,583	0,167	Valid
	X1.4	0,524	0,167	Valid
	X1.5	0,547	0,167	Valid
	X1.6	0,583	0,167	Valid
	X1.7	0,695	0,167	Valid
	X1.8	0,737	0,167	Valid
	X1.9	0,574	0,167	Valid
	X1.10	0,557	0,167	Valid
	X1.11	0,387	0,167	Valid
	X1.12	0,299	0,167	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan butir pernyataan variabel Diklat Pendidikan dan Pelatihan (X1) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,167.

Tabel 4.5
Uji Validitas Motivasi (Var. X2)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Motivasi (X2)	X2.1	0,703	0.167	Valid
	X2.2	0,684	0.167	Valid
	X2.3	0,845	0.167	Valid
	X2.4	0,768	0.167	Valid
	X2.5	0,808	0.167	Valid
	X2.6	0,813	0.167	Valid
	X2.7	0,766	0.167	Valid
	X2.8	0,723	0.167	Valid
	X2.9	0,701	0.167	Valid
	X2.10	0,707	0.167	Valid
	X2.11	0,317	0.167	Valid
	X2.12	0,331	0.167	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan butir pernyataan variabel Motivasi (X2) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari

0,167. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi tersebut dapat dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja (Var. Y)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	0,72	0.167	Valid
	Y.2	0,712	0.167	Valid
	Y.3	0,682	0.167	Valid
	Y.4	0,626	0.167	Valid
	Y.5	0,826	0.167	Valid
	Y.6	0,816	0.167	Valid
	Y.7	0,757	0.167	Valid
	Y.8	0,633	0.167	Valid
	Y.9	0,688	0.167	Valid
	Y.10	0,693	0.167	Valid
	Y.11	0,282	0.167	Valid
	Y.12	0,347	0.167	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan butir pernyataan variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,167. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

Sebagai mana penjelasan menurut teori pada bab tiga, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid atau sah. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjelaskan bahwa indikator tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam teori dan juga dapat menjelaskan variabel. Dengan kata lain, indikator yang valid atau sah menjadi salah satu ukuran atas kemampuan penjelasan terhadap variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2004:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 dikatakan tidak reliabel

Suyatna (2010:45) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 - 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 - 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 - 0,80	Reliabel
> 0,80 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna (2010:45)

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas penelitian ini :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kategori Interval Reliabilitas
Diklat (X1)	0,754	12	Reliabel
Motivasi (X2)	0,887	12	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,887	12	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, variabel DikLat dengan nilai 0,754 adalah sangat reliabel, variabel Motivasi dengan nilai 0,887 adalah sangat reliabel, Kinerja dengan nilai 0,887 adalah sangat reliabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah **sangat stabil dan konsisten**.

Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,60 (batas standar). Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Konsistensi yang dimaksud adalah dimana responden menjawab keseluruhan pernyataan dengan baik tanpa kecacatan jawaban dengan melalui pernyataan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui besar atau tidaknya pengaruh variabel independen atau bebas, metode yang digunakan adalah metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila menggunakan metode VIF, jika terdapat varian dibawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.9
Coefficients Metode VIF

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	VAR.X1	,802	1,247
	VAR.X2	,802	1,247

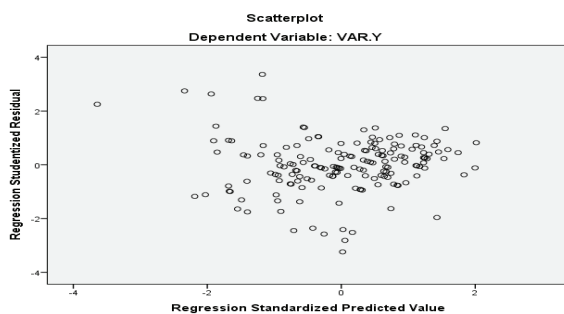
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Interpretasi Imam Ghozali (2012:108).

b. Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat nilai grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisis adalah.

Jika tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



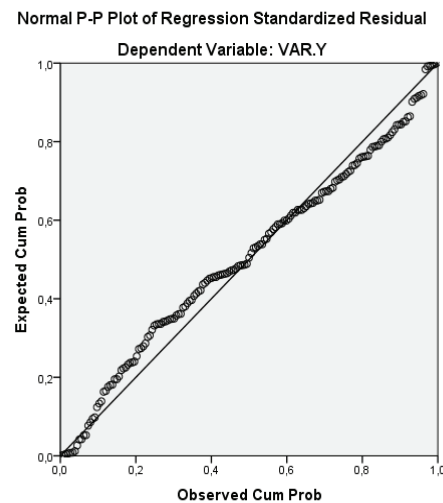
Gambar 4.1: Scatterplot

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mempre-

diiksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan dari variabel Diklat dan Motivasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.



Gambar 4.2 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel DikLat (X1) Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) da-

pat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika t-hitung < t-tabel berarti H0 diterima dan H1 ditolak
 - 2) Jika t-hitung > t-tabel berarti H0 ditolak dan H1 diterima
- Adapun ketentuan t-tabel diperoleh de-

ngan cara jumlah responden $n = 140 - 3 = 137$, dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel 1,65

- 3) Pengaruh DikLat terhadap Kinerja
 H0 : Tidak terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja.
 H1 : Terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja.

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21, pengaruhnya variabel X1 terhadap variabel Y sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Regresi Sederhana Diklat terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.246	4.459		1.401	,164
	VAR.X1	,796	,098	,569	8.134	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,246 + 0.796 X1$
 - 1) Konstanta sebesar 6.246 menyatakan bahwa tanpa Diklat, Kinerja tetap terbentuk sebesar 6.246.
 - 2) Variabel Diklat berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.796. Artinya jika variabel DikLat meningkat satu sa-

tuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.796.

- b. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $8.134 > 1,65$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.
- c. Dari hasil uji parsial X1-Y diatas maka terjawab H0 ditolak dan H1 diterima.
- d. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Diklat terhadap Kinerja.

Tabel 4.11
Uji Regresi Sederhana Motivasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.502	1.776		7.079	,000
	VAR.X2	,734	,043	,825	17.174	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12.502 + 0,734 X_2$
 - 1. Konstanta sebesar 12.502 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kinerja tetap terbentuk sebesar 12.502.
 - 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,734. Artinya jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,734.
 - b) Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $17.174 > 1,65$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.
 - c) Dari hasil uji parsial X_2 -Y diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_2 diterima.
 - d) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Kinerja
- b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)
- Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui

variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima. membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika F-hitung < F-tabel berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika F-hitung > F-tabel berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Adapun ketentuan F-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 140 - 3 = 137$, dilihat dari distribusi nilai F tabel (terlampir) maka nilai F tabel 2,66

Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan ($X_1, X_2 \Rightarrow Y$)

H_0 : Diklat dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

H_3 : Diklat dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

Berikut hasil pengolahan data uji signifikansi simultan uji statistik F:

Tabel 4.12
Uji Regresi Berganda Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.49	2.800		232	,817
	VAR.X1	,381	,067	,272	5,710	,000
	VAR.X2	,633	,042	,712	14.922	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 6.49 + 0.381 X_1 + 0,633 X_2$

- 1) Konstanta sebesar 6.46 menyatakan bahwa tanpa Diklat dan Motivasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 6.46.

Tabel 4.13
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4793.612	2	2396.806	197.549	,000 ^b
	Residual	1662.181	137	12.133		
	Total	6455.793	139			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $197.549 > 2,66$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H0 ditolak dan H3 diterima.
- 3) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diklat dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

- a. Nilai Koefisien R sebesar 0,569. Artinya korelasi Diklat terhadap Kinerja sebesar 0,569. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,569 antara variabel Diklat terhadap Kinerja.
- b. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,319. Data tersebut mengindikasikan bahwa Diklat terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 31.9%. ($100\% - 31.9\% = 68.1\%$) sisanya sebesar 68.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji Koefisien Determinasi R2 Square koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi DikLat terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,319	5,623

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,679	3,862

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai Koefisien R sebesar 0,825. Artinya korelasi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,825. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,825 antara variabel Motivasi terhadap Kinerja.
- b. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,679. Data tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi terhadap Kinerja

memberikan kontribusi sebesar 67.9%, (100% - 67.9% = 32.1%) sisanya sebesar 32.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,739	3,483

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai Koefisien R sebesar 0,862. Artinya korelasi DikLat dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,862. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,862 antara variabel DikLat dan Motivasi terhadap Kinerja.
- b. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,739. Data tersebut mengindikasikan bahwa Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 73.9%, (100% - 73.9% = 26.1%) sisanya sebesar 26.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Berikut terkait hasil observasi peneliti dilokasi penelitian secara empirik dari 3 variabel di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD. Sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan Diklat di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD. Hasil observasi dengan manajemen bahwa program Diklat yang dilaksanakan di PT Bank Negara Indonesia Persero Kantor Cabang BSD menggunakan 5 program sebagai berikut:
 - a) Skills training
Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi

melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD yaitu :

Pelatihan keahlian di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD masih jarang di jumpai dan di terima oleh karyawannya karena dari program pelatihan relatif sederhana kebutuhan atau kekurangan pada karyawannya melalui penilaian yang jeli.

- b) Retraining
Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja rnenggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD yaitu :
Pelatihan ulang dan memberikan keahlian-keahlian yang di butuhkan para karyawan dari tuntutan kerja yang berubah masih kurang di terima oleh karyawannya dari perkembangan teknologi yang di gunakan di tempat kerja.
- c) Cross functional training
Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD yaitu :
Pelatihan lintas fungsional masih kurang di terima oleh banyak karyawan jadinya karyawan masih terpaku dalam jobdesk masing-masing.

- d) **Team training**
Pelatihan tim merupakan pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama sebuah pekerjaan demi tujuan bersama dalam tim.
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD yaitu :
Pelatihan tim dan individu selama ini sudah berjalan tapi masih kurang efektif yang di jalankan di tempat kerjanya, pelatihan ini harus di tingkatkan lagi supaya kerja tim karyawan tetap terjaga dan dapat saling bekerjasama demi satu tujuan dalam perusahaan.
 - e) **Creativity training**
Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD yaitu :
Pelatihan kreatifitas masih belum berjalan dengan baik dan kebanyakan karyawan belum mendapatkan pelatihan kreatifitas, setiap karyawan belum bisa mengeluarkan keahlian yang dimilikinya di tempat kerja.
2. **Motivasi di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD.**
 - a) **Daya Gerak**
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD daya gerak karyawan. Cukup baik berdasarkan dari inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, selalu tepat waktu setiap melaksanakan pekerjaan.
 - b) **Bekerjasama**
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD Selalu berkoordinasi dengan baik sesama rekan kerja, memecahkan suatu permasalahan yang dirasa perlu melibatkan antar divisi.
 3. **Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD.**
 - a) **Hasil Kerja**
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD hasil observasi penulis karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan SOP masing-masing dan selalu tercapainya target pekerjaan.
 - b) **Tanggung Jawab**
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD Sering pulang lewat dari jam pulang kerja demi menyelesaikan pekerjaan, dilihat dari itu tanggung jawab karyawan di di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD dirasa cukup baik.
 - c) **Kemampuan Kerja**
Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD dengan adanya program pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh kemampuan kerja karyawan cukup menguasai pekerjaan sesuai dengan divisi masing-masing.

d) Ketahanan Kerja

Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD hasil observasi dilapangan, ketahanan kerja karyawan cukup baik berdasarkan dari apa yang diberikan oleh perusahaan seperti, lembur kerja, jamsostek, BPJS dan fasilitas lainnya yang membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.

e) Disiplin

Fakta yang ada di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD hasil observasi dilapangan, meminta data langsung pada saat observasi terlihat absensi karyawan cukup baik angka keterlambatan sangat kecil, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD, cukup baik.

Pembahasan di atas cukup jelas, betapa pentingnya keseimbangan yang baik antara Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi harus dapat dicapai secara bersama-sama, hal tersebut mengindikasikan dengan berjalannya secara rutin program Diklat dan pemberian Motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan Kinerja karyawan khususnya dalam poin-poin indikator Kinerja. Dengan kata lain, Diklat dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan baik parsial maupun simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari bab sebelumnya maka disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Pelatihan DikLat di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD. Hasil observasi dengan manajemen bahwa program DikLat yang dilaksanakan di PT Bank Negara Indonesia Persero Kantor Cabang BSD menggunakan 5 program sebagai berikut:

- 1) Skills training

Pelatihan keahlian di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang

BSD masih jarang di jumpai dan di terima oleh karyawannya karena dari program pelatihan relatif sederhana kebutuhan atau kekurangan pada karyawannya melalui penilaian yang jeli.

- 2) Retraining

Pelatihan ulang dan memberikan keahlian-keahlian yang di butuhkan para karyawan dari tuntutan kerja yang berubah masih kurang di terima oleh karyawannya dari perkembangan teknologi yang di gunakan di tempat kerja.

- 3) Cross functional training

Pelatihan lintas fungsional masih kurang di terima oleh banyak karyawan jadinya karyawan masih terpaku dalam jobdesk masing-masing.

- 4) Team training

Pelatihan tim dan individu selama ini sudah berjalan tapi masih kurang efektif yang di jalankan di tempat kerjanya, pelatihan ini harus di tingkatkan lagi supaya kerja tim karyawan tetap terjaga dan dapat saling bekerjasama demi satu tujuan dalam perusahaan.

- 5) Creativity training

Pelatihan kreatifitas masih belum berjalan dengan baik dan kebanyakan karyawan belum mendapatkan pelatihan kreatifitas, setiap karyawan belum bisa mengeluarkan keahlian yang dimilikinya di tempat kerja.

- b. Motivasi di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD.

- 1) Daya Gerak

Daya gerak karyawan di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD. Cukup baik berdasarkan dari inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, selalu tepat waktu setiap melaksanakan pekerjaan.

- 2) Bekerjasama

Selalu berkoordinasi dengan baik sesama rekan kerja, memecahkan suatu

permasalahan yang dirasa perlu melibatkan antar divisi.

- 3) Kepuasan Kerja.
Minimnya absensi, selalu menjaga kerapian terlihat bahwa karyawan mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik.
 - 4) Tujuan Kerja
Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing, dengan ini karyawan lebih memiliki tujuan atau pencapaian dalam bekerja, terlihat hasil pekerjaan yang baik dan tepat waktu.
- c. Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD.
- 1) Hasil Kerja
Hasil observasi penulis karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan SOP masing-masing dan selalu tercapainya target pekerjaan.
 - 2) Tanggung Jawab
Sering pulang lewat dari jam pulang kerja demi menyelesaikan pekerjaan, dilihat dari itu tanggung jawab karyawan di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD dirasa cukup baik.
 - 3) Kemampuan Kerja
Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh kemampuan kerja karyawan cukup menguasai pekerjaan sesuai dengan divisi masing-masing.
 - 4) Ketahanan Kerja
Hasil observasi lapangan, ketahanan kerja karyawan cukup baik berdasarkan dari apa yang diberikan oleh perusahaan seperti, lembur kerja, jam-sostek, BPJS dan fasilitas lainnya yang membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.
 - 5) Disiplin
Hasil observasi lapangan, meminta data langsung pada saat observasi

terlihat absensi karyawan cukup baik angka keterlambatan sangat kecil, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD, cukup baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil tertinggi yang menjawab pilihan terendah dengan ini saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya kepada perusahaan yang menjadi obyek penelitian yaitu PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (DikLat) di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD harus lebih memperhatikan beberapa faktor pernyataan yang telah diteliti diantaranya: (1) Materi diklat sesuai dengan kebutuhan Perusahaan (2) penggunaan metode dan teori tercapai sesuai dengan tujuan (3) peralatan dan sarana prasarana yang digunakan peserta lengkap. Demi meningkatkan Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang.
2. Motivasi di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD harus lebih memperhatikan beberapa faktor pernyataan yang telah diteliti diantaranya: (1) ke-gairahan kerja pegawai agar bekerja dengan baik (2) saya bekerja dengan pendapatan sesuai yang diinginkan (3) Hubungan pimpinan dan staf terjalin dengan baik. Demi meningkatkan Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD.
3. Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang BSD harus lebih memperhatikan beberapa faktor pernyataan yang telah diteliti diantaranya: (1) keberhasilan organisasi tercapai sesuai target (2) kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas (3) pegawai tahan bekerja dalam tekanan. Demi meningkatkan Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk

Kantor Cabang BSD

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2009, "*Prinsip-Prinsip Manajemen Pelatihan Edisi kedua Cetak kedua*", Pusat pendidikan Dan Pelatihan Pegawai, Yogyakarta. Hal 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*". PT Refika Aditama, Bandung. Hal 167
- Dessler, G. 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Index, Jakarta. Hal 56.
- Ghozali, 2005, "*Analisis Multivariant dengan Program SPSS*", UNDIP, Semarang.
- Ghozali, 2008, "*Analisis Multivariant dengan Program SPSS*", UNDIP, Semarang.
- Ghozali, 2012, "*Analisis Multivariant dengan Program SPSS*", UNDIP, Semarang.
- Hani Handoko, 2012, "*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*", BPFE, Yogyakarta. Hal 48.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta. Hal 86.
- Husein Umar, 2014, "*Metode Penelitian, Salemba Empat*", Jakarta. Hal 108.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hal 38.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*", PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hal 10.
- Hadari Nawawi, 2010, "*Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*". Gajah Mada University press, Yogyakarta. Hal 63.
- Rivai, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*". PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal 548.
- Sutrisno, E. 2012, "*Sumber Daya Manusia*". Gramedia, Surabaya. Hal 12.
- Sunyoto, D, 2012, "*Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*". CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*". Alfabeta, Bandung.
- Veitzhal Rivai, 2000, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. Hal 6