

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran dan Objek Penelitian

1. Sejarah

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976. Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Peraturan Pemerintah Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam Surat Keputusan No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan diumumkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Tahun 1977 Seri C No. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir diubah dengan Peraturan Daerah No. 11 tahun 1996, tanggal 30 Desember 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-280 tanggal 21 April 1997. Dengan pengesahan Peraturan Daerah No. 1 tahun 1999 oleh DPRD provinsi jawa tanggal 20 maret 1999, dan oleh Menteri Dalam Negeri dengan keputusan No. 584.35-317 tanggal 14 april 1999,

maka bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Perubahan status bentuk hukum tersebut sesuai dengan akta No. 1 tanggal 1 Mei 1999 yang dibuat oleh Notaris R. Sonny Hidayat Julisty, S.H., dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2.8227.HT.01.01.TH.99 tanggal 5 Mei 1999 serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 No. 42, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 3008/1999.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.AH.01.09 Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Bank mulai melakukan kegiatan operasional sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 pada tanggal 15 Agustus 1961. Sedangkan Unit Usaha Syariah (UUS) dibentuk dan mulai beroperasi sejak tanggal 21 Agustus 2007 sesuai dengan surat Persetujuan Prinsip Pendirian UUS dari Bank

Indonesia No. 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007 Entitas induk terakhir dari Bank adalah Pemerintah Propinsi Jawa Timur.

Bank memperoleh ijin untuk beroperasi sebagai Bank Devisa berdasarkan SK Direksi Bank Indonesia (“BI”) No 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan, termasuk perbankan berdasarkan prinsip Syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas utama Bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya.

Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya mempunyai 2 (dua) cabang pembantu dan 10 kantor kas. Kegiatan *training* (pelatihan) dilakukan di Kantor Pusat Bank Jawa Timur yaitu di Jalan Basuki Rahmat 98-104 Surabaya antara lain adalah pelatihan tentang bagaimana cara mempertahankan pelanggan, pemberian kredit, administrasi umum, pelayanan nasabah dan pemberian pelatihan tentang etika pada saat bekerja serta untuk menghadapi *costumer* dengan baik.

Kemudian bukan hanya *training* (pelatihan) saja yang dilakukan oleh Bank Jawa Timur tetapi juga Bank Jawa Timur memikirkan masa depan karyawan dengan cara mengembangkan karyawan nya untuk lebih berprestasi lagi. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk

mengacu pada konsep Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK). Konsep MSDM-BK dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktivitas tenaga kerja secara optimal mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun dimana proses pengambilan keputusan didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diharapkan agar aktivitas dan keputusan yang diambil akan lebih transparan serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan tidak diskriminatif.

Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) melaksanakan program-program sebagai berikut :

1) *Staff Development Program (SDP)*,

Pendidikan *Staff Development Program (SDP)* merupakan suatu awal pengembangan karier bagi mereka yang sudah menjadi pegawai Bank Jatim dengan predikat sarjana untuk dipersiapkan menjadi kader manajer dan pimpinan Bank Jatim pada masa yang akan datang. Setelah mengikuti Program SDP diharapkan peserta mempunyai pengetahuan dan ketrampilan di bidang manajerial perbankan (*managerial competencies*), operasional perbankan (*technical competencies*) khususnya di bidang kredit, pemasaran dana, layanan dan kemampuan pendukung (*enabler competencies*) serta memahami proses bisnis Bank Jatim melalui *On The Job Training (OJT)* sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai calon bankir yang profesional.

2) *Manager Development Program (MDP)*

Pendidikan *Manager Development Program (MDP)* merupakan suatu awal pengembangan kinerja para Pemimpin Bidang Operasional atau yang setingkat di Industri perbankan, khususnya di Bank Jatim, yang disiapkan untuk menempati posisi strategis di Bank Jatim menjadi manajer yang handal dan profesional pada masa yang akan datang. Pendidikan MDP ini dirancang dan dilaksanakan dalam bentuk yang lebih implementatif terhadap tugas pada posisi Pemimpin Bidang Operasional atau yang setingkat yang ada di Bank Jatim. Dengan melalui program pendidikan ini diharapkan para peserta menjadi manajer yang handal dan profesional dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan bisnis yang terjadi.

3) *Executive Development Program (EDP)*

Keberhasilan suatu organisasi termasuk Bank, sangat dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja SDM yang tinggi dapat terwujud melalui sebuah perencanaan, pendayagunaan, peningkatan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan secara baik, teratur dan berkelanjutan serta seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis internal maupun eksternal. Program EDP merupakan program untuk mempersiapkan calon-calon Pemimpin Cabang yang handal dan merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh manajemen dalam mendukung keberhasilan bisnis Bank. Dalam mengukur kinerja calon Pemimpin Cabang Bank Jatim mempunyai sistem untuk mengukur *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* para calon Pemimpin

Cabang yang disesuaikan dengan level *Hard* dan *Soft Competencies* Pemimpin Cabang.

1. Letak geografis

Bank Jawa Timur Pusat berada di jalan Basuki Rahmat sedangkan obyek penelitian saya pada kantor Bank Jawa Timur Cabang Soetomo berada di jalan Prof. Dr. Mayjen Moestopo No 6-8, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi bank yang sehat berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang profesional.

b. Misi

Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah serta memperoleh laba optimal.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelatihan di Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo, mengetahui kompensasi karyawan di Bank Jawa Timur, mengetahui prestasi kerja di Bank Jawa Timur, mengetahui disiplin kerja karyawan di Bank Jawa Timur, mengetahui prestasi kerja di Bank Jawa Timur, mengetahui apakah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya, mengetahui apakah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini penulis jelaska terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jabatan, jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 48 responden yang diteliti.

Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	29	60,4%
2	Perempuan	19	39,6%
	Total	48	100%

Sumber : Data yang diolah

Data diatas menunjukkan bahwa dari 48 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 60,4% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 39,6%.

b. Jabatan Responden

Berikut adalah distribusi jabatan 48 responden yang diteliti.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1	Staf Development Program (SDP)	42	87,5%
2	Manager Development Program (MDP)	5	10,4%

3	Executive development Program (EMDP)	1	2,1%
	Total	48	100%

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 responden yang diteliti, responden dengan jabatan *Staf Development Program* ada 42 orang atau 87,5%, responden dengan jabatan *Manager Development Program* ada 5 orang atau 10,4%, sedangkan jabatan *Executive Development Program* ada 1 orang atau 2,1%.

c. Lama kerja Responden

Berikut adalah distribusi lama bekerja 48 responden yang diteliti.

Tabel 4.3 Lama Kerja Responden

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1	< 5 tahun	41	85,4%
2	5-10 tahun	5	10,4%
3	11-15 tahun	2	4,1%
	Total	48	100%

Sumber : Data yang diolah

Dari data diatas menunjukkan bahwa dari 48 responden yang diteliti, responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun ada 41 orang atau 85,4%, responden dengan lama bekerja mulai dari 5 sampai 10 tahun ada 5 orang atau 10,4%, sedangkan lama bekerja mulai 11 sampai 15 tahun ada 2 orang atau 4,1%.

2. Tanggapan Responden

a. Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X1).

Analisa deskripsi terhadap variabel Pelatihan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai pelatihan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
1	-	0	10	21	17	183	9,6
2	-	0	10	12	26	183	9,6
3	-	1	6	17	24	186	9,6
4	-	0	7	15	26	189	9,6
5	-	2	9	17	20	176	9,6
6	-	1	3	19	25	182	9,6
7	-	0	7	20	21	185	9,6
Total	-	4	52	121	159	336	
Persentase	0%	1%	15%	36%	47%	100%	

Sumber : Data yang diolah

Bedasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X1) dengan 7 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 7 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih (STS) sangat tidak setuju 0 atau 0.0%, jawaban (TS) tidak setuju ada 4 kali atau 0.1%, jawaban (N) Netral ada 52 kali atau 15%, jawaban (S) setuju ada 121 kali atau 36%, jawaban (SS) sangat setuju ada 159 kali atau 47%. (N) = jumlah yang dipilih (STS,

TS, N, S,SS). Mean= N/ nilai responden. Sehingga responden cenderung menjawab sangat setuju untuk variabel Pelatihan Kerja (X1).

b. Tanggapa responden terhadap variabel Kompensasi (X2)

Analisa deskripsi terhadap variabel Kompensasi akan dilakuka dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Kompensasi (X2).

Pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
1	-	4	5	19	20	173	9,6
2	-	1	4	22	21	176	9,6
3	-	0	8	9	31	182	9,6
4	-	0	9	19	20	184	9,6
5	-	0	5	15	28	192	9,6
Total	-	5	31	84	120	240	
Persentase	0%	2%	13%	35%	50%	100%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X2) dengan 5 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut : Dari 5 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih (STS) sangat tidak setuju 0 atau 0.0%, jawaban (TS) tidak setuju ada 5 kali atau 2%, jawaban (N) Netral ada 31 kali atau 13%, jawaban (S) setuju ada 84 kali atau 35%, jawaban (SS) sangat setuju ada 240 kali atau 50%. (N) = jumlah yang dipilih (STS, TS, N, S,SS). Mean= N/ nilai responden. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel Kompensasi Kerja (X2).

c. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X3)

Analisa deskripsi terhadap variabel Disiplin Kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai disiplin kerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
1	-	1	4	18	25	171	9,6
2	-	-	6	14	28	190	9,6
3	-	-	9	11	28	149	9,6
4	-	-	4	15	29	193	9,6
5	-	-	5	12	31	197	9,6
6	-	-	9	11	28	188	9,6
7	-	-	7	16	25	196	9,6
Total	-	1	44	97	194	336	
Persentase	0%	0%	13%	29%	58%	100%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) dengan 7 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 7 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih (STS) sangat tidak setuju 0 kali atau 0.0%, jawaban (TS) tidak setuju ada 1 kali atau 0%, jawaban (N) Netral ada 44 kali atau 12%, jawaban (S) setuju ada 97 kali atau 29%, jawaban (SS) sangat setuju ada 194 kali atau 58%. (N) = jumlah yang dipilih (STS, TS, N, S,SS). Mean= N/nilai responden. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel Disiplin Kerja (X3).

d. Tanggapan responden terhadap variabel Prestasi kerja (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel Prestasi Kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai prestasi kerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
1	-	-	7	21	20	189	3.93
2	-	-	8	18	22	186	3.87
3	-	-	3	22	23	190	3.95
4	-	-	4	26	18	189	3.93
5	-	-	5	23	20	181	3.77
6	-	-	4	26	18	185	3.85
Total	-	-	31	136	121	288	
Persentase	0%	0%	11%	47%	42%	0%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan 6 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 6 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih (STS) sangat tidak setuju 0 kali atau 0%, jawaban (TS) tidak setuju ada 0 kali atau 0%, jawaban (N) Netral ada 31 kali atau 11%, jawaban (S) setuju ada 136 kali atau 47%, jawaban (SS) sangat setuju ada 121 kali atau 42%. (N) = jumlah yang dipilih (STS, TS, N, S, SS). Mean= N/ nilai responden. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel Prestasi Kerja (Y).

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Setiap item pernyataan atau pertanyaan dilakukan uji validitas dengan menggunakan Corrected Item-Total Correlation dengan alat bantu SPSS 20. Dalam uji validitas dikatakan kuisioner itu valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 10 %. Sebaliknya, item pernyataan dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 10%. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 20 hasilnya sebagai berikut :

Table 4,8 Hasil Uji Validitas X1 (Pelatihan Kerja)

No	Responden	r_{hitung}	$r_{Tabel\ 0,1\ (10\%)}$	<u>Keterangan</u>
1	1	0,701	0,291	Valid
2	2	0,733	0,291	Valid
3	3	0,743	0,291	Valid
4	4	0,725	0,291	Valid
5	5	0,726	0,291	Valid
6	6	0,688	0,291	Valid
7	7	0,544	0,291	Valid

Sumber : data yang diolah

Dari tabel diatas bahwa semua item pernyataan variabel Pelatihan

(X1) dikatakan semua valid karena semua nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{table} , dimana tingkat signifikan 10% (0,1).

Tabel 4,9 Hasil Uji Validitas X2 (kompensasi)

No	Responden	r _{hitung}	r _{Table} 0,1 (10%)	Keterangan
1	1	0,724	0,291	Valid
2	2	0,639	0,291	Valid
3	3	0,826	0,291	Valid
4	4	0,536	0,291	Valid
5	5	0,303	0,291	Valid

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel

Kompensasi (X2) dikatakan valid karena semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, dimana tingkat signifikan 10% (0,1).

Tabel 4.10 Hasil uji Validitas X3 (disiplin kerja)

No	Responden	r _{hitung}	r _{Table} 0,1 (10%)	Keterangan
1	1	0,626	0,291	Valid
2	2	0,304	0,291	Valid
3	3	0,595	0,291	Valid
4	4	0,490	0,291	Valid
5	5	0,578	0,291	Valid
6	6	0,384	0,291	Valid

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel

Kompensasi (X3) dikatakan valid karena semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, dimana tingkat signifikan 10% (0,1).

Tabel 4,11 Hasil Uji Validitas Y (prestasi kerja)

No	Responden	r _{hitung}	r _{Table} 0,1 (10%)	<u>Keterangan</u>
1	1	0,681	0,291	Valid
2	2	0,683	0,291	Valid
3	3	0,771	0,291	Valid
4	4	0,676	0,291	Valid
5	5	0,673	0,291	Valid
6	6	0,698	0,291	Valid
7	7	0,371	0,291	Valid

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Prestasi kerja (Y) dikatakan valid karena semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, dimana tingkat signifikan 10% (0,1).

Dari semua uji validitas dapat dikatakan item pernyataan yang peneliti buat valid semua karena sudah memenuhi syarat yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai r_{tabel} 0,291.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Uji signifikan dilakukan pada $\alpha = 10\%$ atau 0,1. Hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4,12 Reliabilitas

Reliabilitas	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1	821	0,291	Reliabel
X2	586	0,291	Reliabel
X3	773	0,291	Reliabel
Y	375	0,291	Reliable

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil data diatas variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) dikatakan reliabel karena nilai r hitung X1,X2,X3 dan Y lebih besar dari nilai r tabel (0,1) dengan nilai 0,291

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data menghitung sebaran (distribusi) normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika $r_{hitung} > \alpha$ (0,1) begitupula sebaliknya jika $r_{hitung} < \alpha$ (0,1) data dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji kolmogorov smirnov terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70642274
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.117
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil tabel terlihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,110 nilai ini lebih dari nilai $\alpha = 0,1$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas.

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.760	1.167		5.795	.000		
Pelatihan	.149	.039	.289	3.790	.000	.524	1.907
Kompensasi	.415	.057	.515	7.276	.000	.607	1.648
Disiplin	.181	.039	.312	4.702	.000	.690	1.450

a. Dependent Variable y

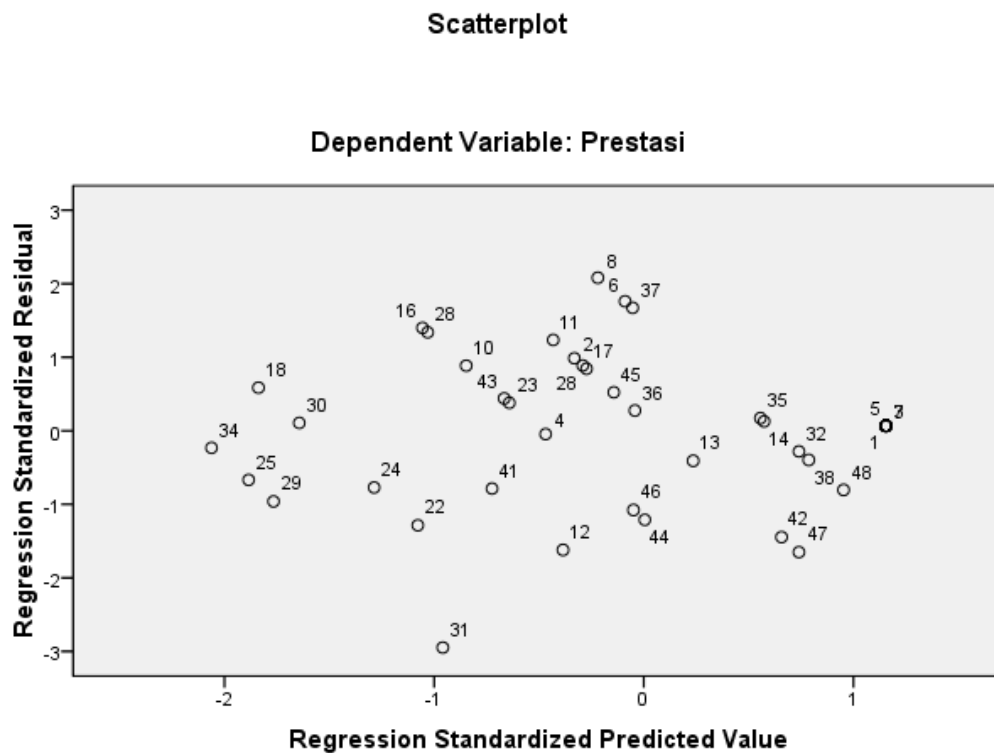
Sumber : Data yang diolah

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) Kompensasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan VIF menunjukkan tidak memiliki masalah multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF dibawah angka 10.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar diatas terjadi penyebaran tidak beraturan dan tidak membentuk pola.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. jika ada maka model kurang akurat dalam memprediksi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson. Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi mendekati angka 2.

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.866	.857	.730	1.892

a. Predictors: (Constant), X3, X2, x1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan hasil non autokorelasi atau uji Durbin-Watson diperoleh nilai D-W sebesar 1,892 ($d = 1,892$). Karena $d = 1,892$ mendekati angka 2 atau lebih maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Persamaan regresi linier berganda

Tabel 4.16 Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.760	1.167		5.795	.000		
Pelatihan	.149	.039	.289	3.790	.000	.524	1.907
Kompensasi	.415	.057	.515	7.276	.000	.607	1.648
Disiplin	.181	.039	.312	4.702	.000	.690	1.450

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Data yang diolah

Sehingga di dapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6.760 + 0,149X_1 + 0,415X_2 + 0,181X_3$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) adalah 6.760 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas =0 maka variabel terikat sebesar 6.760
- 2) Nilai koefisien Pelatihan Kerja (b) sebesar 0,149 menunjukkan bahwa jika nilai Pelatihan Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Prestasi Pegawai sebesar 0,149 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Kompensasi Kerja (b) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Prestasi Pegawai sebesar 0,415 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 4) Nilai koefisien Disiplin Kerja (b) sebesar 0,181 menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Prestasi Pegawai sebesar 0, 181 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

b. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara Pelatihan. Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya, digunakan nilai koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Pelatihan. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap naik turunnya variabel Prestasi karyawan yang digunakan nilai koefisien determinasi (R²). Berikut hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 20:

Tabel 4.17 koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.866	.857	.730	1.892
a. Predictors: (Constant), X3,X2, x1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,931, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat diketahui apabila pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja baik, maka prestasi kerja karyawan dapat maksimal, begitu pula sebaliknya apabila pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja kurang baik, maka prestasi karyawan akan minim sekali. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dengan variabel prestasi karyawan adalah sangat tinggi yang ditunjukkan dengan nilai 0,931

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,866. Artinya variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel prestasi karyawan sebesar 87%, atau sebesar 87% prestasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian parsial (uji-t)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri sendiri terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data memakai SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji-t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	6.760	1.167		5.795	.000		
Pelatihan	.149	.039	.289	3.790	.000	.524	1.907
Kompensasi	.415	.057	.515	7.276	.000	.607	1.648
Disiplin	.181	.039	.312	4.702	.000	.690	1.450

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data yang diolah

1. Uji parsial antara variabel Pelatihan Kereja (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

- a. Hipotesis

H₀ :secara parsial variabel Pelatihan Kereja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

H₁ : secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

- b. Nilai $t_{hitung} = 3.790$

- c. Nilai $t_{tabel} = 1,677$ (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan $df = 47$ pada tingkat signifikan 0,1/uji dua sisi)

- d. Kesimpulan

karena nilai $t_{hitung} (3.790) > t_{tabel} (0,2429)$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kereja (X1) berpengaruh terhadap positif dan signifikan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Uji parsial antara variabel Kompensasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

a. Hipotesis.

H_0 : secara parsial variabel Kompensasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

H_2 : secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

b. Nilai $t_{hitung} = 7.276$

c. Nilai $t_{tabel} = 1,677$ (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan df 46 pada tingkat signifikan 0,1/uji dua sisi).

d. Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} (7.276) > t_{tabel} (0,2429)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).

3. Uji parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

a. Hipotesis

H_0 : secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

H3 : secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

- b. Nilai $t_{hitung} = 4.702$
- c. Nilai $t_{tabel} = 1,677$ (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan df 33 pada tingkat signifikan 0,1/uji dua sisi).
- d. Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} (4.702) > t_{tabel} (0,2429)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).

A. Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi karyawan (Y)

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji-t) dimana hasil perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 5,974 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 0,2429 dengan signifikan $0,000 < 0,1$ artinya variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi karyawan (Y). Bahwa semakin baik Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan Prestasi karyawan.

b. Pengaruh variabel Kompensasi Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi karyawan(Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji t) dimana hasil perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 6,804 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,2429 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$ artinya variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y). Bahwa semakin bagus Kompensasi maka karyawan akan bekerja semakin baik untuk meraih Prestasi karyawan.

c. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y) pada pegawai PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji t) dimana hasil perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 5,404 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,2429 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$ artinya variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y). Bahwa semakin bagus Disiplin Kerja maka karyawan akan bekerja semakin baik untuk meraih Prestasi karyawan.

- d. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Kompensasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan (bersama sama) terhadap Prestasi karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja (X1), variabel Kompensasi Kerja (X2) dan variable Disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji-f yang menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} (48,474) lebih besar dari f_{tabel} (2,42) dengan nilai signifikan kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 0,1. Sehingga pengaruh seluruh variabel Pelatihan Kerja (X1) variabel Kompensasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi karyawan (Y).

- b. Uji simultan dengan uji F (uji F)

Pengujian serentak dengan uji-F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Prstasi (Y). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F, tabelnya sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil uji F ANOVA

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.795	3	50.598	94.921	.000 ^a
	Residual	23.455	44	.533		
	Total	175.250	47			

Sumber : Data yang diolah

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah :

1. H_0 : Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_4 : Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).

2. Nilai $f_{hitung} = 94.921$

3. Nilai $f_{tabel} = 2,42$

Nilai f_{tabel} dapat dilihat pada lampiran tabel F pada tingkat signifikan

0,1 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$

3. Kesimpulan

Karena nilai $F_{hitung} (94.921) > F_{tabel} (2,82)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), secara serentak atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).

Tabel 4.20 Temuan Penilaian

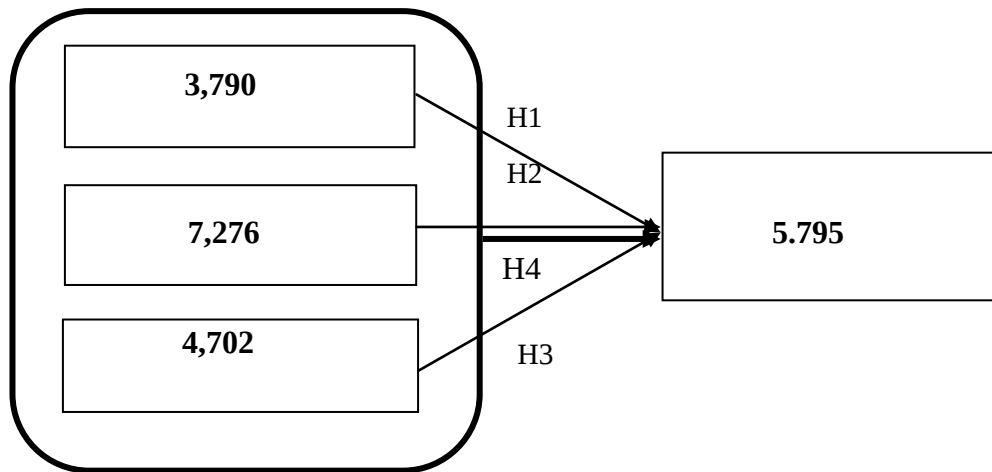
No	Uraian	Temuan	Diterima/ditolak
1	Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.	3,790 Sig 0,000 ^a	Diterima
2	Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.	7,276 Sig 0,000 ^a	Diterima
3	Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.	4,702 Sig 0,000 ^a	Diterima
4	Diduga Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.	5,795 Sig 0,000 ^a	Diterima

Sumber : Data yang diolah

Keterangan

1. Pelatihan (X1) : Hasil dari uji t pada variabel Pelatihan
didapatkan nilai $t_{hitung} 3,790 > t_{tabel} 0,2429$
2. Kompensasi (X2) : Hasil dari uji t pada variabel Pelatihan
didapatkan nilai $t_{hitung} 7,276 > t_{tabel} 0,2429$.
3. Disiplin Kerja (X3) : Hasil dari uji t pada variabel Pelatihan
didapatkan nilai $t_{hitung} 4,702 > t_{tabel} 0,2429$.

Gambar : 4.2 pengaruh silmutan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)



Keterangan :

Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.