**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum bank bjb, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan hasil deskriptif serta verifikatif.

**4.1.1 Gambaran Umum bank bjb**

Gambaran umum perusahaan adalah deskripsi secara singkat tentang perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian yang dilakukan.

**4.1.1.1 Sejarah Bank bjb**

Pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dilatar belakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi. Salah satu

perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi yaitu NV Denis (*De Erste Nederlansche Indische Shareholding*) yang sebelumnya perusahaan tersebut bergerak di bidang bank hipotek. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1960 Pemerintah Propinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris Noezar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 dan nomor 184 tanggal 13 Mei 1961 dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961, mendirikan PD Bank Karya Pembangunan dengan modal dasar untuk pertama kali berasal dari Kas Daerah sebesar Rp. 2.500.000,00.

Untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat nomor 11/PD-DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah yang berusaha di bidang perbankan. Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat nomor 1/DP-040/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD. Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. Pada tahun 1992 aktivitas Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat ditingkatkan menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 serta berdasarkan Perda Nomor 11 Tahun 1995 mempunyai sebutan “ Bank Jabar “ dengan logo baru.

Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22 Tahun 1998 dan Akta Pendirian Nomor 4 Tanggal 8 April 1999 berikut Akta Perbaikan Nomor 8 Tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Dalam rangka memenuhi permintaan masyarakat akan jasa layanan perbankan yang berlandaskan Syariah, maka sesuai dengan izin Bank Indonesia No. 2/ 18/DpG/DPIP tanggal 12 April 2000, sejak tanggal 15 April 2000 Bank Jabar menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama di Indonesia yang menjalankan dual banking system, yaitu memberikan layanan perbankan dengan sistem konvensional dan dengan sistem syariah.

Berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB)

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat tanggal 3 Juli 2007 di Bogor, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 9/63/KEP.GBI/2007 tanggal 26 November 2007 tentang Perubahan Izin Usaha Atas Nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat menjadi Izin Usaha Atas Nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten serta SK Direksi Nomor 11 1065/SK/DIR-PPN/2007 tanggal 29 November 2007 maka nama perseroan berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten dengan sebutan (*call name*) Bank Jabar Banten.

Berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB)

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Nomor 26 tanggal 21 April

2010, sesuai dengan Surat Bank Indonesia No.12/78/APBU/Bd tanggal 30 Juni 2010 perihal Rencana Perubahan Logo serta Surat Keputusan Direksi Nomor 1337/SK/DIR-PPN/2010 tanggal 5 Juli 2010, maka perseroan telah resmi berubah

menjadi Bank bjb.

**4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Sebagai Bank yang sedang berkembang, Bank bjb terus berusaha meningkatkan kinerja dan keberhasilan yang telah dicapai sebelumnya guna mendukung visi Bank bjb, yaitu “Menjadi sepuluh Bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia”.

Sebagai salah satu alat kelengkapan Otonomi Daerah, Bank bjb mempunyai misi dan fungsi sebagai berikut :

1. Penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah
2. Melaksanakan Penyimpanan uang Daerah
3. Salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah

**4.1.1.3 Struktur Organisasi Bank bjb Cabang Subang**

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

* AO PPK
* Manager KIC
* Staff KIC
* Pemimpin KCP
* Supervisor KCP
* AO Konsumer
* Teller
* Customer Service
* Staff Administrasi Kredit
* Manager Operasional
* Supervisor Operasional
* Back Office Dana & Jasa
* Staff Administrasi kredit
* Teller
* Customer Service
* Staff umum
* HR Staff
* Manager Konsumer
* Officer Konsumer
* AO Konsumer
* RO Konsumer
* Analis KPR
* Marketing Funding
* Manager Komersial
* Officer Komersial
* RO Komersial
* AO Komersial
* Analis Komersial

Sumber : Bank bjb, 2015

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank bjb Cabang Subang**

**4.1.2 Karakteristik Responden**

Hasil penelitian tentang karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, serta pendapatan setiap bulan.

**4.1.3 Uji Validitas dan Realibilitas**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dengan tujuan untuk mendapatkan persepsi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan jumlah responden penelitian sebesar 117 orang.

Pengujian validitas menggunakan nilai korelasi skor item dengan skor total variabel. Indeks validitas dihitung menggunakan korelasi *product moment*. Pengujian reliabilitas alat ukur (kuesioner) digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan respon terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Alpha.

1. **Uji Validitas Item**

Dapat disimpulkan bahwa semua item dari instrumen pernyataan mengenai variabel Pelatihan dinyatakan valid untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data,

Dapat disimpulkan bahwa semua item dari instrumen pernyataan mengenai variabel Kompetensi dinyatakan valid untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data,

Dapat disimpulkan bahwa semua item dari instrumen pernyataan mengenai variabel Motivasi dinyatakan valid untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data,

Dapat disimpulkan bahwa semua item dari instrumen pernyataan mengenai variabel Kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Subang dinyatakan valid untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data,

1. **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver. 22 for Window.

Bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel karena koefisien Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60 hal tersebut menunjukan bahwa instrumen ketiga variabel tersebut dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

**4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif**

Pada bab ini penulis menyajikan dan membahas hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Bank bjb Cabang Subang.

**4.14.1.1 Analisis Deskriptif Pelatihan**

Untuk memberikan gambaran Pelatihan, pada bagian ini akan diuraikan hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang digunakan penulis dalam mengukur Pelatihan.

Hasil data akumulasi dari seluruh indikator yang digunakan seperti yang disajikan dapat dilihat total skor tanggapan responden pada variabel Pelatihan sebesar 4014 dengan persentase sebesar 76,2% berada di antara interval 68 - 84 dan masuk dalam kategori baik.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum Pelatihan dinilai baik.

* + - * 1. **Analisis Deskriptif Kompetensi**

Untuk memberikan gambaran Kompetensi, pada bagian ini akan diuraikan hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang digunakan penulis dalam mengukur Kompetensi.

Hasil data akumulasi dari seluruh indikator yang digunakan seperti yang disajikan dapat dilihat total skor tanggapan responden pada variabel Kompetensi sebesar 5384 dengan persentase sebesar 76,7% berada di antara interval 68 - 84 dan masuk dalam kategori baik.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum Kompetensi karyawan Bank Bjb Cabang Subang sudah dinilai baik.

* + - * 1. **Analisis Deskriptif Motivasi**

Untuk memberikan gambaran Motivasi, pada bagian ini akan diuraikan hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang digunakan penulis dalam mengukur Motivasi.

Hasil data akumulasi dari seluruh indikator yang digunakan seperti yang disajikan dapat dilihat total skor tanggapan responden pada variabel Motivasi sebesar 2703 dengan persentase sebesar 77,0% berada di antara interval 68 - 84 dan masuk dalam kategori baik.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum Motivasi karyawan Bank Bjb Cabang Subang sudah tinggi.

* + - * 1. **Analisis Deskriptif Kinerja karyawan**

Untuk memberikan gambaran Kinerja karyawan, pada bagian ini akan diuraikan hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang digunakan penulis dalam mengukur Kinerja karyawan.

Hasil data akumulasi dari seluruh indikator yang digunakan seperti yang disajikan dapat dilihat total skor tanggapan responden pada variabel Kinerja karyawan sebesar 5243 dengan persentase sebesar 74,7% berada di antara interval 68 - 84 dan masuk dalam kategori tinggi.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum Kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Subang sudah tinggi.

* + 1. **Analisis Korelasi Antar Variabel**

Koefisien korelasi menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara masing-masing variabel, Pelatihan(X1), Kompetensi (X2), Motivasi (Y) dan Kinerja karyawan (Z). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 22 diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut.

Semakin baik Pelatihan, Kompetensi semakin tinggi dan sebaliknya, Semakin baik Pelatihan, Motivasi akan semakin tinggi. Semakin tinggi Kompetensi, Motivasi akan semakin tinggi. Dimana semakin tinggi Motivasi akan diikuti dengan semakin tinggi Kinerja karyawan.

* + 1. **Pengaruh Pelatihandan Kompetensi terhadap Motivasi kerja karyawan Bank Bjb Cabang Subang**

1. **Hasil Analisis Jalur**

Nilai koefisien pengaruh yang diperoleh bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel berbanding lurus dengan Motivasi. Pelatihan yang semakin baik dan Kompetensi yang semakin tinggi akan meningkatkan Motivasi kerja karyawan Bank Bjb Cabang Subang*.*

1. **Pengujian hipotesis**

Hasil yang diperoleh memperlihatkan Pelatihanyang didukung dengan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan Bank Bjb Cabang Subang.

* 1. **Pembahasan**

Pembahasan penelitian ini dapat dikelompokkan dengan dua yakni pembahasan deskriptif dan pembahasan verikatif. Pembahasan deskriptif dikaji berdasarkan analisis dengan menggunakan perhitungan nilai rata-rata, dan kriteria, sedangkan pembahasan verifikatif dikaji berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan menggunakan program SPSS seri 22.0.

**4.2.1 Pembahasan Deskriptif**

Berdasarkan pada hasil observasi dengan menggunakan kuesioner, observasi dan teknik pengumpulan data secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan.

**4.2.1.1 Pembahasan Deskriptif Karakteristik Responden**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum pelatihan, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai bank Bjb Cabang Subang masuk dalam kategori baik. dengan demikian respon dari responden cukup positif atau responsif. Namun demikian respon ini masih di bawah 84%. Hal ini menandakan respon terhadap berbagai item pernyataan belum maksimal.

**4.2.1.2 Pembahasan Deskriptif Mengenai Pelatihan**

Dari lima dimensi yang digunakan terdapat beberapa yang masih dibawah rata-rata yaitu dari dimensi Kualifikasi pelatih, yaitu pelatih/pemateri belum memiliki pengalaman yang memadai dan relevan dalam melaksanakan yang diajarkan. Kemudian dimensi materi, bahwa materi kurang aplikatif, yaitu materi tidak mudah dipahami dan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu untuk Dimensi Metode, bahwa metode pelatihan secara teoritis kurang membangkitkan minat peserta sehingga kurang dapat dimengerti. Dan terakhir untuk dimensi peserta, bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan, belum memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk mengikuti pelatihan dimaksud.

* + - 1. **Pembahasan Deskriptif Mengenai Kompetensi**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata terkecil terdapat pada 3 (Tiga) dimensi, yaitu: Pertama, dimensi keterampilan yaitu tingkat kemampuan dalam menganalisa data. Kemampuan analitis adalah kemampuan untuk menguraikan atau memisahkan suatu hal ke dalam bagian-bagiannya dan dapat mencari keterkaitan antara bagian bagian tersebut. Dimana disini dapat terlihat bahwa tingkat kompetensi dalam hal menganalisa data yang dimiliki pegawai masih rendah. Kelemahan yang kedua adalah Dimensi Konsep diri, yaitu terdapat pada tingkat adaptasi dengan lingkungan Kerja. dimana pegawai belum dapart cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang menuntut kesiapan pegawai untuk dapat melakukan tuntutan pekerjaan yang ada. Dan kelemahan yang ketiga terdapat pada dimensi motif, yaitu tingkat efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, dimana sebagian besar karyawan belum efisien dalam bekerja.

* + - 1. **Pembahasan Deskriptif Mengenai Motivasi**

Dari tiga dimensi yang digunakan terdapat beberapa yang masih dibawah rata-rata yaitu dari dimensi arah dengan indikator standar kerja yaitu tingkat kesesuaian kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya motivasi dari beberapa pegawai untuk menerapkan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang diakibatkan kurangnya kesadaran dari pegawai untuk menerapkan standar kerja yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan yang kedua adalah dimensi ketekunan, dengan indicator tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki hasrat yang kuat untuk mencapai target maksimal sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

* + - 1. **Pembahasan Deskriptif Mengenai Kinerja**

Dari hasil peneltian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata terkecil terdapat pada 2 (dua) dimensi, yaitu dimensi kuantitas pekerjaan yaitu tingkat waktu penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dimana disini dapat terlihat bahwa secara kuantitas pekerjaan, tingkat waktu penyelesaian pekerjaan dari pegawai yang masih belum sesuai dengan standar kerja . Pegawai yang mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik dan diharapkan bisa membuat tujuan organisasi tercapai. Yang kedua adalah dimensi pemanfaatan waktu kerja, dimana dari kedua indikator yang ada, dua-duanya menunjukan bahwa masih terdapat kekurangan, yaitu pada indikator penggunaan waktu kerja untuk hal-hal yang positif, dan indicator pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Dimana pegawai sering melakukan aktivitas diluar pekerjaan selama jam kerja, dan belum memanfaatkan waktu secara efektif dalam melaksanakan tugas.

**4.2.2 Pembahasan Verifikatif**

**4.3.2.1 Hipotesa 1**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-1 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bank bjb Subang.

**4.3.2.2 Hipotesa 2**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-2 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bank bjb Subang.

**4.3.2.3 Hipotesa 3**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-3 menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bank bjb Subang.

**4.3.2.4 Hipotesa 4**

**H**asil pengujian hipotesis yang ke-4 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai bank bjb Subang.