

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Diskripsi Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

Aspek-aspek atau indikator penilaian atas tanggapan responden terhadap faktor semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru antara lain: (a) tingkat kehadiran kerja, (b) ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, (c) intensitas kepuasan subjek terhadap hasil/output, (d) dorongan yang membantu mengarahkan kegiatan, (e) intensitas keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, (f) kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, (g) penilaian terhadap beban pekerjaan, (h) aspek finansial dan (i) aspek non finansial.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai indikator-indikator faktor semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.1

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Kehadiran Kerja

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Selalu Mengisi	90	72%
Mengisi	35	28%
Kadang-Kadang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Sangat Tidak Pernah	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Dari tabel 5.1. tersebut di atas, terlihat bahwa sebanyak 90 responden atau 72% menjawab selalu mengisi daftar hadir pada saat masuk maupun pulang jam kerja, dan hanya 35 responden atau 28% menjawab mengisi daftar hadir tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru selalu mengisi daftar hadir yang disediakan atau telah ditentukan. Dan tidak ada karyawan yang tidak mengisi daftar hadir tersebut.

Tabel 5.2

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu Menjalankan Tugas

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tepat Waktu	71	56,8%
Tepat Waktu	48	38,4%
Sering Terlambat	6	4,8%
Terlambat	-	-
Sangat Terlambat	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan dari lampiran 2

Berdasarkan pada tabel 5.2. tersebut dapat dijelaskan bahwa sebanyak 71 atau 56,8% responden menjawab sangat tepat waktu dalam menjalankan tugas-tugas sehari-harinya, 48 responden atau 38,4% menjawab tepat waktu dan hanya 6 responden atau 4,8% yang menjawab sering terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 5.3

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Intensitas Kepuasan Subjek
Terhadap Hasil atau Output

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	75	60%
Kurang Setuju	42	33,6%
Biasa-Biasa	8	6,4%
Setuju		-
Sangat Setuju		-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Pada tabel 5.3. di atas, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 75 atau 60% responden menjawab sangat tidak setuju bila makin tinggi kekecewaan atas kegagalan maka makin malas bekerja, 42 responden (33,6%) menyatakan kurang setuju dan 8 responden atau hanya 6,4% menyartakan biasa-biasa saja. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar para karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru kurang setujua atas pernyataan tersebut diatas dalam rangka intensitas kepuasan sesuatu subjek terhadap hasil atau output yang diperolehnya.

Dari tabel 5.4 tersebut terlihat bahwa sebanyak 56 responden (44,8%) menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan tentang karyawan yang berprestasi belum mendapat penghargaan yang sepadan dari pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru, sebanyak 58 responden (46,4%) menyatakan kurang setujua atas pernyataan tersebut. Dan hanya 11 responden atau 8,8% yang menjawab biasa-biasa saja atau setuju atas pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya suatu dimensi

yang dinamis mengenai adanya dorongan yang membantu mengarahkan kegiatan dilihat dari segi penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dilakukannya untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Tabel 5.4

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dorongan Yang Membantu Mengarahkan Kegiatan

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	56	44,8%
Kurang Setuju	58	46,4%
Biasa-Biasa	4	3,2%
Setuju	7	5,6%
Sangat Setuju	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Intensitas Keinginan Untuk Mencapai Hasil Yang Maksimal

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	21	16,8%
Kurang Setuju	71	56,8%
Biasa-Biasa	10	8%
Setuju	23	18,4%
Sangat Setuju	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Dari tabel 5.5 dapat dikatakan bahwa sebanyak 92 responden atau 73,6% yang menjawab sangat tidak setuju dan kurang setuju atas pernyataan mengenai umumnya karyawan bekerja tidak terdorong untuk mencapai hasil yang optimal, atau bekerja

sekedar apa yang diwajibkan, dan sebanyak 23 atau 18,4% responden menjawab setuju atas pernyataan tersebut serta 10 responden atau hanya 8% menjawab biasa-biasa saja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam intensitas keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal melakukan penyelesaian pekerjaan sangat tergantung sekali pada kemampuan dan motivasi yang diinginkan dalam rangka mencapai semangat kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Pekerjaan
Dengan Kemampuan Karyawan

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Sesuai	18	14,4%
Sesuai	70	56%
Cukup Sesuai	23	18,4%
Tidak Sesuai	14	11,2%
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada tabel 5.6 di atas terlihat bahwa sebanyak 88 (14,4%) responden menjawab sangat sesuai dan sesuai, sebanyak 23 (18,4%) responden cukup sesuai dan 14 (11,2%) responden menjawab tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh para karyawan Bank "XYZ" Pekanbaru sehari-harinya telah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penilaian Terhadap
Beban Pekerjaan

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Senang	2	1,6%
Senang	71	56,8%
Cukup Senang	36	28,8%
Tidak Senang	16	12,8%
Sangat Tidak Senang	-	-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Dari tabel 5.7 tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa sebanyak 73 atau 58,4% responden menjawab sangat senang dan senang, 36 orang atau 28,8% cukup senang dan 16 responden atau 12,8% menjawab tidak senang. Hal ini memberikan gambaran bahwa penilaian terhadap beban pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru mendapat tanggapan yang baik dari para karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Dengan kata lain bahwa para karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh manajemen bank.

Berdasarkan pada tabel 5.8 tersebut dapat kita lihat bahwa sebanyak 70 responden atau 56% menjawab sangat sesuai, 40 responden atau 32% menjawab sesuai dan hanya 15 responden yang menjawab cukup sesuai atau 12%. Hal ini memberikan gambaran bahwa pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru dalam memberikan kompensasi dari aspek finansial telah sesuai dengan jabatan,

pangkat dan golongan yang dimiliki oleh para karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Aspek Finansial

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Sesuai	70	56%
Sesuai	40	32%
Cukup Sesuai	15	12%
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai		-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada tabel 5.9 tersebut dapat kita lihat bahwa sebanyak 67 responden atau 53,6% menjawab sangat sesuai dan sesuai, 56 responden atau 44,8% menjawab cukup sesuai dan hanya 2 responden yang menjawab tidak sesuai atau 1,6%. Hal ini memberikan gambaran bahwa pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru dalam memberikan kompensasi dari aspek non finansial telah sesuai dengan resiko pekerjaan yang ada.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Aspek Non Finansial

Ukuran	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Sesuai	17	13,6%
Sesuai	50	40%
Cukup Sesuai	56	44,8%
Tidak Sesuai	2	1,6%
Sangat Tidak Sesuai		-
Jumlah	125	100%

Sumber: Data olahan

5.1.2. Deskripsi Variabel Internal dan Eksternal

5.1.2.1. Deskripsi Variabel Kemampuan (*Ability*)

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden diperoleh jawaban dari responden tentang *ability* atau kemampuan karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru menunjukkan 56 orang (44,8%) yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas di bawah nilai rata-rata. Hal ini dapat terjadi karena jenjang pendidikan dan latihan yang diperoleh masih kurang. Selanjutnya sebanyak 15 responden (12%) karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru yang mencapai kemampuan di atas rata-rata atau dengan kategori baik, hal ini dapat terjadi oleh karena jenjang pendidikan yang diperoleh baik atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Disamping itu pengalaman dalam mengikuti latihan sudah ada ditambah dengan bakat dan pengalaman kerja selama bekerja di bank Bank “XYZ” Pekanbaru.

Sedangkan sebanyak 54 karyawan (43,2%) Bank “XYZ” Pekanbaru lainnya yang mempunyai kemampuan dalam kategori cukup atau berada pada nilai rata-rata. Hal ini terjadi karena kemampuan dan kecakapan yang dimiliki belum dilakukan secara maksimal sehingga hasil yang diperoleh hanya berada pada tingkatan rata-rata. Apabila karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru, diberi motivasi yang lebih tinggi maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan beralih dari posisi cukup menjadi posisi yang baik. Kategori kemampuan karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru ini dapat dilihat pada tabel 5.10.

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi dan Kategori
Tingkat Kemampuan Responden

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	5	Sangat baik	0	0
2	4	Baik	15	12
3	3	Cukup	54	43,2
4	2	Kurang	45	36
5	1	Sangat Kurang	11	8,8
Jumlah			125	100

Sumber: Data olahan

5.1.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi (*Motivation*)

Pemberian motivasi dengan karyawan secara umum dapat dikelompokkan atas motivasi yang bersifat materiil dan non materiil. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa pemberian motivasi dalam bentuk non materiil yang ditawarkan pihak manajemen Bank “XYZ” Pekanbaru melalui pemenuhan kebutuhan sosial psikologis karyawan; seperti perhatian dengan kesehatan, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan diri dan sebagainya.

Dari tabel 5.11 tersebut menunjukkan bahwa 5 responden (4%) yang mempunyai motivasi kerja sangat baik, kategori ini hanya dapat dicapai bagi karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru yang mempunyai motivasi tinggi dilihat dari tingkat kebutuhan fisiologisnya, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan cukup tinggi, hubungan antara sesama pegawai cukup baik, demikian pula hubungannya

dengan pimpinan. Selanjutnya 42 responden (33,6%) responden yang mempunyai motivasi baik, kategori ini dicapai karena tingkat upah yang diterima karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, di samping mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi dan Kategori
Tingkat Motivasi Responden

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	5	Sangat baik	5	4
2	4	Baik	42	33,6
3	3	Cukup	48	38,4
4	2	Kurang	29	23,2
5	1	Sangat Kurang	1	0,8
Jumlah			125	100

Sumber: Data olahan

Kategori yang perlu diperhatikan adalah kategori cukup di mana mempunyai nilai terbesar yakni sebanyak 48 responden (38,4%), suatu jumlah yang cukup besar dan dapat ditingkatkan menjadi kategori baik. Besarnya tingkat persentase dalam kategori ini disebabkan oleh karena upah/gaji yang diterima pada umumnya belum mampu memenuhi kebutuhan fisiologisnya dan kebutuhan-kebutuhan lainnya secara maksimal. Hal ini bisa terjadi jika karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaannya hanya dalam kondisi biasa-biasa saja dengan kata lain motivasi yang dimiliki berada dalam kondisi merata atau sedang-sedang saja tidak tinggi dan tidak rendah.

Selanjutnya 29 responden (23,2%) responden yang mempunyai motivasi kurang, kategori ini dicapai karena kebutuhan-kebutuhan fisiologisnya kurang, demikian juga kebutuhan-kebutuhan lainnya. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa variabel motivasi karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru secara keseluruhan berada pada tingkat rata-rata atau dalam kategori cukup baik.

5.1.2.3. Deskripsi Variabel Kesempatan (*Opportunity*)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya tingkat kesempatan karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12
Distribusi Frekuensi dan Kategori
Tingkat *Opportunity* Responden

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	5	Sangat baik	1	0,8
2	4	Baik	19	15,2
3	3	Cukup	42	33,6
4	2	Kurang	59	47,2
5	1	Sangat Kurang	4	3,2
Jumlah			125	100

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada tabel 5.12 tersebut menunjukkan bahwa 19 responden (15,2%) karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru mempunyai nilai skor kesempatan yang tinggi dengan kategori baik, hal ini dapat terjadi karena karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru yang bersangkutan berusaha memanfaatkan kesempatan yang diberikan

oleh pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru terutama dalam hal memilih pekerjaan yang sesuai, baik dengan bidang pekerjaan dan kecakapannya disamping kesempatan dalam mengembangkan potensi diri. Sedangkan 42 responden (33,6%) diantaranya yang mempunyai skor rata-rata dengan kategori cukup baik. Selanjutnya 59 responden (47,2%) karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru yang mempunyai skor kurang dari standar rata-rata, bahkan 4 responden (3,2%) karyawan diantaranya dengan nilai skor sangat kurang. Tingginya angka skor variabel kesempatan yang rendah akibat kurangnya peluang yang diberikan pihak manajemen bank Bank “XYZ”

5.2. Pengujian Hipotesis

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, maka digunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk pembuktian hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung pembuktian analisis kuantitatif.

Untuk lebih mempermudah dalam penganalisaan tentang hipotesis yang diajukan, penulis mencoba menguraikan sebagai berikut :

5.2.1. Pengaruh Faktor Kemampuan, Motivasi dan Kesempatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan paket program komputer statistik *SPSS* maka, dapat dijelaskan analisis pembuktian hipotesis

sebagai berikut Pertama-tama yang harus dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana pengaruh semua variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Untuk keperluan tersebut dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} , koefisien korelasi *multiple* (R) dan koefisien determinan (R^2). Hasil perhitungan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa besarnya F_{hitung} adalah sebesar 6,598 dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,000E+00, sedangkan koefisien korelasi $R = 0,8623$. Hal tersebut menggambarkan adanya indikasi hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas (*ability, motivation, opportunity*) secara simultan dengan semangat kerja karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru. Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,7436, yang menunjukkan bahwa variasi variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variasi variabel terikat yakni semangat kerja karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru sebesar 74,36% sedangkan sisanya sebesar 25,64% menggambarkan besarnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian pertama dimana koefisien regresinya di uji dengan uji F, hasil uji F akan bermakna jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Dari hasil perhitungan pada lampiran 10 menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 6,598 dan F_{tabel} adalah 2,680. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$.

Dengan demikian maka hipotesis yang mengatakan bahwa Faktor Kemampuan (*Ability*), Motivasi (*Motivation*) dan Kesempatan (*Opportunity*) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru dapat dibuktikan.

5.2.2. Pengaruh Faktor Kemampuan (*Ability*), Motivasi, dan Kesempatan (*Opportunity*) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru Secara Parsial

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi parsialnya (r). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat dapat dilihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2)

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis penelitian, maka langkah awal yang harus dilakukan dari hasil perhitungan analisis linier berganda adalah dengan melihat tanda koefisien regresinya untuk masing-masing variabel bebas yang diteliti. Hasil perhitungan koefisien regresi yang diperoleh pada tabel 5.13 dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ hasilnya adalah}$$

$$Y = 35,932 + (0,347)X_1 + (0,754)X_2 + (0,319)X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda ini menunjukkan hubungan positif dari faktor semangat kerja karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru. Secara berurutan dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Perhitungan
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi	T-test (df = 121)	Probabilitas	Parsial r^2	Koef r
Kemampuan (X_1)	0,347	3,080	0,0003	0,258	0,508
Motivasi (X_2)	0,754	7,825	0,0000	0,468	0,684
Kesempatan (X_3)	0,319	3,067	0,0004	0,145	0,381
Konstanta	35,932				
Signifikan dengan tingkat kepercayaan			0,05 %		
Adjusted R Squared	=	0,718	F_{hitung}	=	6,598
R^2	=	0,743	Probabilitas	=	0,000E + 00
Multiple R	=	0,862	F_{tabel}	=	2,680
N	=	125	t_{tabel}	=	1,645

Sumber: Data olahan

5.2.2.1. Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru Secara Parsial

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel bebas *Ability* (X_1) atau kemampuan diperoleh tanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,347. Dengan tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa setiap peningkatan faktor kemampuan (*Ability*) akan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru jika variabel bebas lainnya konstan. Ini dapat dilihat dari koefisien korelasi parsial $r = 0,508$, secara diskriptif variabel kemampuan (*Ability*) mempunyai pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru.

Untuk mengukur berapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas Kemampuan (X_1) dengan variabel terikat dapat dicerminkan pada koefisien determinasi secara parsial (r^2). Koefisien determinasi parsial Kemampuan adalah sebesar $r^2 = 0,258$ atau (25,8%). Ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas faktor kemampuan (*Ability*) terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru adalah sebesar 25,8% selama variabel bebas lainnya konstan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien determinasi variabel kemampuan (*Ability*) dapat dilakukan dengan uji t, uji t bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Hasil perhitungan statistik dengan uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi koefisien regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,080 dengan probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,0003 sedangkan t_{tabel} adalah 1,645, dengan demikian maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $p < 0,05$. Sehingga secara parsial dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas kemampuan (*ability*) dapat menjelaskan variabel terikatnya yakni semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

- a. H_0 dari faktor kemampuan (X_1) yang menyatakan bahwa faktor kemampuan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru ditolak.
- b. H_a dari faktor kemampuan (X_1) yang menyatakan bahwa faktor kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru diterima.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kemampuan (*Ability*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Dengan demikian maka apabila pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru lebih meningkatkan kemampuan karyawannya baik kemampuan inteligensinya maupun kemampuan fisiknya maka semangat kerja karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru lebih meningkat.

Pendidikan dan latihan merupakan sarana yang mampu meningkatkan prestasi, semangat kerja dan kualitas pelayanan para karyawan dalam melayani nasabah terutama bagi karyawan khususnya para karyawan yang berpengalaman dan berbakat dalam bidang tertentu, namun pihak manajemen bank belum sepenuhnya melaksanakan dengan baik.

Disiplin merupakan cerminan karakter seseorang dan ketidak disiplin seseorang dapat mengurangi kemampuannya sehingga dapat menurunkan semangat kerja bahkan kualitas pelayanannya, oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru, pihak manajemen bank menerapkan disiplin dengan memberikan sanksi yang ketat bagi karyawan dan staff yang melanggar aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, sanksi tersebut bisa berupa lisan, tertulis, mengurangi separuh dari pendapatan bahkan diancam untuk diberhentikan atau dimutasikan.

Selanjutnya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru sebab dengan

badan yang sehat kemampuan fisik akan meningkat dan pekerjaan yang dihadapi juga lebih terjamin. Karena itu pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru perlu mengupayakan fasilitas kesehatan yang cukup memadai. Apabila kemampuan fisik baik maka semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru akan meningkat.

5.2.2.2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru Secara Parsial

Selanjutnya dari hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai tanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,754. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa setiap peningkatan faktor-faktor motivasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru bila variabel bebas lainnya konstan. Secara teoritis memang benar bahwa setiap peningkatan faktor-faktor motivasi akan mendorong peningkatan semangat kerja.

Untuk mengetahui berapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas motivasi (X_2) dengan variabel terikat, dapat dilihat pada koefisien determinasi secara parsial (r^2). Koefisien determinasi parsial motivasi (X_2) adalah $r^2 = 0,468$ atau 46,8%. Ini berarti bahwa sumbangan yang diberikan variabel bebas motivasi (X_2) dengan variabel terikat yakni semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru adalah sebesar 46,8% selama variabel bebas lainnya konstan.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel motivasi maka koefisien regresinya dilakukan dengan uji t, hasil perhitungan uji t bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah = 7,825 dengan probabilitas kesalahan adalah 0,0000 sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ adalah 1,645 dengan demikian maka secara statistik t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $p < 0,05$. Apabila $p < 0,05$ maka secara parsial dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas motivasi mampu menjelaskan variasi variabel terikat yakni semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- a. H_0 dari faktor motivasi (X_2) yang menyatakan bahwa faktor motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru ditolak.
- b. H_a dari faktor motivasi (X_2) yang menyatakan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru diterima.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Dengan demikian apabila pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru mampu memberikan motivasi kerja yang tepat, baik motivasi yang bersifat materiil maupun non materiil akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan prestasi dan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru.

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mampu dan mau berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila motivasi kerja yang dimiliki kuat maka aktivitas yang dilakukan juga besar, sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki lemah maka semua aktivitas yang dihadapi juga lemah.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru, hendaknya pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru perlu memperhatikan hal-hal yang mampu membangkitkan motivasi kerja baik individu maupun secara berkelompok. Motivasi karyawan bank dapat dikelompokkan atas; motif yang bersifat ekonomis, motif untuk memperoleh kesempatan untuk maju, motif dengan pengakuan akan eksistensi diri, serta motif pengembangan diri.

Kebutuhan dan keinginan manusia beraneka ragam sifatnya, oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian maka tingkah laku karyawan bank Bank “XYZ” Pekanbaru dapat diarahkan pada pencapaian tujuan bersama. Di samping itu untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pimpinan harus mampu memberikan daya motivasi yang dapat memenuhi harapan dan keinginan karyawan bank.

5.2.2.3. Pengaruh Faktor Kesempatan (*Opportunity*) Terhadap Semangat Kerja Karaywan Bank “XYZ” Pekanbaru Secara Parsial

Pembuktian selanjutnya adalah variabel lingkungan eksternal yakni faktor kesempatan (*Opportunity*) yang mana diperoleh tanda positif dengan koefisien

regresi sebesar 0,319. Dengan tanda positif tersebut berarti bahwa setiap peningkatan faktor kesempatan (*Opportunity*) akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru selama variabel bebas lainnya dinyatakan konstan.

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Kesempatan/*Opportunity* (X_3) terhadap variabel terikat yakni semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru (Y_i), dapat dilihat dari koefisien determinasi secara parsial (r^2). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi secara parsial adalah sebesar $r^2 = 0,145$ atau 14,5%. Ini berarti bahwa sumbangan yang diberikan variabel bebas Kesempatan/*Opportunity* dengan variabel terikat semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru adalah sebesar 14,5% selama variabel bebas lainnya konstan.

Untuk melihat tingkat signifikansi dari koefisien regresi dapat dilakukan dengan uji t, uji t bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} adalah sebesar 3,067 dengan tingkat kesalahan probabilitas (p) sebesar 0,0004, sedangkan t_{tabel} adalah 1,645, dengan demikian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kesempatan (*Opportunity*) mampu menjelaskan variabel terikat semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dengan ketentuan variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- a. H_0 dari faktor kesempatan (*Opportunity*) X_3 yang menyatakan bahwa *Opportunity* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru ditolak.
- b. H_a dari faktor kesempatan (*Opportunity*) X_3 yang menyatakan bahwa *Opportunity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru diterima.

Dengan demikian maka hipotesis yang mengatakan bahwa faktor lingkungan eksternal yakni faktor kesempatan (*Opportunity*) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dapat dibuktikan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa *Opportunity* mempunyai pengaruh yang signifikan dengan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru, karena itu faktor kesempatan (*Opportunity*) merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian apabila pihak manajemen bank Bank “XYZ” Pekanbaru senantiasa memberi kesempatan atau peluang kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasi baik maupun semangat kerjanya dapat melalui jenjang karier maupun jalur pengembangan diri lainnya seperti; kesempatan untuk memilih pekerjaan yang baik, kesempatan untuk mengembangkan bakat dengan prestasi yang menonjol, kesempatan untuk berhubungan dengan pimpinan, dan kesempatan untuk memperluas ruang lingkup pekerjaan dan sebagainya.

Dari ketiga variabel yang telah dianalisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dapat diketahui dari besarnya koefisien korelasi secara parsial (r), koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel adalah :

1. r_{X_1} (*Ability*) = 0,508
2. r_{X_2} (*Motivation*) = 0,684
3. r_{X_3} (*Opportunity*) = 0,381

Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru dapat diketahui dari koefisien determinasi secara parsial (r^2), koefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel adalah :

1. $r^2_{X_1}$ (*Ability*) = 0,258
2. $r^2_{X_2}$ (*Motivation*) = 0,468
3. $r^2_{X_3}$ (*Opportunity*) = 0,145

Dari angka-angka tersebut di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial yang tertinggi adalah variabel *Motivation* dimana $r^2_{X_1} = 46,8 \%$, sedangkan pada urutan kedua dan selanjutnya adalah, *Ability* (25,8%) dan *Opportunity* (14,5%).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru.

Untuk menguji kebenaran atau signifikansi dari hipotesis kedua, ketiga dan keempat di atas dapat dilakukan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,645. Dengan demikian maka hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$1. t_{hitung} X_1 = 3,080 > 1,645$$

$$2. t_{hitung} X_2 = 7,825 > 1,645$$

$$3. t_{hitung} X_3 = 3,062 > 1,645$$

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. H_0 dari X_1 , X_2 , dan X_3 yang menyatakan bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru ditolak.
- b. H_a dari X_1 , X_2 , dan X_3 yang menyatakan bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan atau bermakna dengan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Disamping itu sumbangan pengaruh yang diberikan untuk masing-masing variabel adalah :

Variabel *ability* sebesar 0,258 (25,8%)

Variabel *motivation* sebesar 0,468 (46,8%)

Variabel *opportunity* sebesar 0,145 (14,5%)

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka pembuktian hipotesis kedua, ketiga dan keempat yang menyatakan bahwa faktor internal dari sumber daya manusia (*motivasi, ability*) dan lingkungan eksternal dari organisasi (*opportunity*) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru Pekanbaru dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

5.3. Pengujian Model

5.3.1. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat adanya gejala multi Multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil penelitian meskipun sebagian besar variabel bebas saling Multikolinearitas tetapi nilainya masih dibawah 0,8, ini berarti kolinearitasnya tidak dianggap masalah dan analisisnya dapat dilakukan. Selain itu dapat juga dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1 - R^2} = \frac{1}{\text{toleransi}}$ dimana VIF $X_1 = 1,076$, $X_2 = 1,512$ dan $X_3 = 1,306$, yang kesemuanya mempunyai nilai dibawah 5 atau 10. Dari hasil penelitian ini telah teruji bahwa tidak ada Multikolinearitas.

5.3.2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan korelasi *Spearman Rho*. Dengan menggunakan koefisien korelasi selain dapat diketahui

keeratan hubungan antara dua variabel juga dapat diketahui arah hubungan kedua variabel tersebut.

Analisis korelasi dari *Spearman* dapat digunakan untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang sulit diukur nilai numeriknya dengan membuat ranking dari masing-masing variabel tersebut.

Selain itu dapat juga dengan melihat nilai *Y residual* untuk masing-masing variabel bebas dimana : $X_1 = 0,236$, $X_2 = 0,175$ dan $X_3 = 0,093$ yang kesemuanya lebih besar dari 0,05. Dari hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang berarti bahwa datanya adalah homokedastisitas.

5.3.3. Autokorelasi

Untuk menguji Autokorelasi, hal ini digunakan uji Durbin-Watson yaitu dengan membandingkan nilai d_{hitung} (dw) dengan d_u dan d_l sebagai berikut

$$d_u < d_w < d_l$$

$$d_u < d_{hitung} < 4 - d_u$$

$$1,686 < 2,191 < 2,314$$

Dengan demikian H_0 diterima yang berarti tidak ada autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.