



KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Deska Nur Oktaviani, M. Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
deskanur1997@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com

Abstract

The study aims to determine how much influence the quality of human resources and motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta consumer loans section. This research was conducted with a qualitative approach. The sampel were 50 respondents. The results of the analysis of the quality of human resources and motivation show that there is a significant relationship to employee performance, this is indicated by the results of the calculation of the correlation $R = 0,861$. Regression results of the adjusted determination coefficient of 0,731 or 73,1%. Simultaneous t-test results with $F_{hitung} = 67,550 > F_{tabel} = 320$, the H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant relationship between the quality of human resources and motivation show that there is a significant relationship to employee performance. From these results it can be concluded that the quality of human resources and motivation will improve employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta consumer loans section.

Keywords : *Quality of human resources, motivation and employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta bagian consumer loans. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Sampel sebanyak 50 responden. Hasil analisis kualitas sumber daya manusia dan motivasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan korelasi $R = 0,861$. Hasil regresi koefisien determinasi 0,731 atau 73,1%. Hasil uji t hipotesis simultan dengan $F_{hitung} = 67,550 > F_{tabel} = 320$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Manusia adalah perilaku yang menggerakkan kegiatan dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui suatu organisasi atau perusahaan, melibatkan serangkaian individu yang beragam yang dikelompokkan dalam bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin serta usia tingkat masing-masing individu.

Kualitas sumber daya manusia harus terus menerus ditingkatkan. Peranan perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Menurut Alfian Rizki Munggaran, Syahrums Agung, M. Azis Firdaus, (2018), motivasi akhir setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup

dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlakukan sesuai dengan tindakan yang lebih disukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Oleh karena itu, setiap individu senantiasa mencari apa yang mereka pandang sebagai peran yang cocok bagi dirinya, sambil berusaha merealisasikan gagasan subjektif mengenai dirinya sebagai kebenaran objektif. Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan keyakinan bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidup yang khas.

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja sebagai faktor lain untuk mendukung kinerja karyawan sangatlah beralasan, karena memiliki daya pendorong bagi semangat kerja karyawan tersebut. Maka sangat penting bagi perusahaan harus menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan akan semakin termotivasi.

Menurut Lilis Nurjanah, Supramono, Rachmatullaily (2018), kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang sempurna. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi dalam bekerja, kompensasi yang diterima, pengontrolan dan pengawasan oleh pimpinan. Faktor-faktor diatas perlu

diperhatikan oleh para manager sebagai bahan untuk evaluasi kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Para karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja para karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu

persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai saat ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Tantangan ke depan yang semakin kompleks dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan serta memberikan kualitas layanan terbaik kepada nasabah

membuat Bank Mandiri perlu melakukan transformasi bisnis dan pengelolaan organisasi secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta?

II. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi semua karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta ± sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006:134), menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang diambil semua. Maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan dari 50 orang populasi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta bagian *Consumer Loans*.

Cara Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisisioner/angket

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 maret 2019 sampai dengan 2 mei 2019 pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Kav. 54-55 Jakarta 12190.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen penelitian tersebut dapat memberikan hasil-hasil yang sesuai dengan menghitung korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien pada r hitung tersebut lebih kecil dari r table ($r_{hitung} < r_{table}$), maka butir tersebut tidak memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujian :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
2. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan

berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk memastikan kelompok-kelompok yang dibandingkan merupakan kelompok-kelompok yang homogen. Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik tes-F yang membandingkan variansi besar dengan variansi kecil. Menurut Sugiyono (2015:197) untuk mengetahui varian kedua sampel homogen atau tidaknya, perlu diuji homogenitasnya terlebih dahulu.

Uji Linearitas

Menurut (Sugiyono, 2017:265) salah satu asumsi dari analisis regresi yaitu linearitas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak, jika tidak maka analisis regresi tidak dapat dilakukan.

Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Rumus : $Y = a + bX$

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f)

Uji t (analisis parsial) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

Uji f (analisis simultan) untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas

secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

III. Pembahasan dan Hasil

Tabel 1

Uji Validitas Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| No | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| X1.1 | 39.16 | 7.892 | .308 | .829 | Valid |
| X1.2 | 39.14 | 7.307 | .541 | .806 | Valid |
| X1.3 | 39.08 | 7.136 | .584 | .801 | Valid |
| X1.4 | 39.08 | 7.749 | .336 | .827 | Valid |
| X1.5 | 39.06 | 7.241 | .533 | .807 | Valid |
| X1.6 | 39.06 | 7.445 | .450 | .816 | Valid |
| X1.7 | 39.10 | 6.990 | .656 | .794 | Valid |
| X1.8 | 39.16 | 7.688 | .391 | .821 | Valid |
| X1.9 | 39.16 | 7.035 | .675 | .793 | Valid |
| X1.10 | 39.14 | 7.062 | .648 | .795 | Valid |

Dari tabel 1, dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item – Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r

hitung > r tabel yaitu pada signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,273 maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan ketika r hitung < r tabel adalah invalid.

Tabel 2

Uji Validitas Terhadap Motivasi (X2)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| No | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| X2.1 | 39.3000 | 11.602 | .829 | .911 | Valid |
| X2.2 | 39.3800 | 11.710 | .877 | .910 | Valid |
| X2.3 | 39.2400 | 11.737 | .746 | .915 | Valid |
| X2.4 | 39.2400 | 12.064 | .581 | .925 | Valid |
| X2.5 | 39.3200 | 11.651 | .748 | .915 | Valid |
| X2.6 | 39.2400 | 11.819 | .720 | .917 | Valid |
| X2.7 | 39.1600 | 11.933 | .661 | .920 | Valid |
| X2.8 | 39.2400 | 12.145 | .614 | .922 | Valid |
| X2.9 | 39.1400 | 11.960 | .651 | .920 | Valid |

Item-Total Statistics

| No | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| X2.1 | 39.3000 | 11.602 | .829 | .911 | Valid |
| X2.2 | 39.3800 | 11.710 | .877 | .910 | Valid |
| X2.3 | 39.2400 | 11.737 | .746 | .915 | Valid |
| X2.4 | 39.2400 | 12.064 | .581 | .925 | Valid |
| X2.5 | 39.3200 | 11.651 | .748 | .915 | Valid |
| X2.6 | 39.2400 | 11.819 | .720 | .917 | Valid |
| X2.7 | 39.1600 | 11.933 | .661 | .920 | Valid |
| X2.8 | 39.2400 | 12.145 | .614 | .922 | Valid |
| X2.9 | 39.1400 | 11.960 | .651 | .920 | Valid |
| X2.10 | 39.3200 | 11.691 | .735 | .916 | Valid |

Dari tabel 2, dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item – Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan

n = 50 diperoleh r tabel = 0,273 maka dapat dikatakan keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3**Uji Validitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)****Item-Total Statistics**

| No | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| Y.1 | 39.30 | 11.316 | .762 | .908 | Valid |
| Y.2 | 39.34 | 11.535 | .719 | .910 | Valid |
| Y.3 | 39.24 | 11.207 | .764 | .907 | Valid |
| Y.4 | 39.24 | 11.411 | .632 | .915 | Valid |
| Y.5 | 39.22 | 11.277 | .732 | .909 | Valid |
| Y.6 | 39.24 | 11.533 | .655 | .914 | Valid |
| Y.7 | 39.22 | 11.359 | .705 | .911 | Valid |
| Y.8 | 39.28 | 11.634 | .641 | .914 | Valid |
| Y.9 | 39.16 | 11.525 | .637 | .915 | Valid |
| Y.10 | 39.34 | 11.249 | .738 | .909 | Valid |

Dari tabel 3, dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item – Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 95%

($\alpha = 0,05$) dan n = 50 diperoleh r tabel = 0,273 maka dapat dikatakan keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .825 | 10 |

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,825 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner Kualitas Sumber Daya Manusia adalah reliabel dan dapat diterima.

Tabel 5

Uji Reliabilitas Terhadap Motivasi (X2)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .925 | 10 |

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,925 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner Motivasi adalah reliabel dan dapat diterima.

Tabel 6

Uji Reliabilitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .919 | 10 |

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,919 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner Motivasi adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan aplikasi komputer adalah sebagai berikut :

Tabel 7

**Hasil uji normalitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | TotalX1 |
|--------------------------------|----------------|---------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 43.84 |
| | Std. Deviation | 2.916 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .135 |

| | | |
|------------------------|----------|-------|
| | Positive | .135 |
| | Negative | -.094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .954 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .322 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 7 didapat hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,322 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data pada

penelitian ini berdistribusi normal pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan tabel 8 didapat hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,189 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data pada

penelitian ini berdistribusi normal pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 8
Hasil uji normalitas Motivasi (X2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | TotalX2 |
|--------------------------------|----------------|---------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 44.82 |
| | Std. Deviation | 2.919 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .154 |
| | Positive | .154 |
| | Negative | -.102 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .189 |

a. Test distribution is Normal.

Tabel 9
Hasil Uji normalitas Kinerja Karyawan (Y)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | TotalY |
|--------------------------------|----------------|---------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 43.6200 |
| | Std. Deviation | 3.73560 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .206 |
| | Positive | .206 |
| | Negative | -.146 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.456 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .029 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | TotalY |
|--------------------------------|----------------|---------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 43.6200 |
| | Std. Deviation | 3.73560 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .206 |
| | Positive | .206 |
| | Negative | -.146 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.456 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .029 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 9 didapat hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,29 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Homogen

Dalam penelitian ini uji homogen dengan menggunakan *One Way ANOVA* dengan aplikasi komputer adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Homogenitas Kinerja (Y) dan Kualitas SDM (X1)
Test of Homogeneity of Variances

| KinerjaKaryawan | | | | |
|------------------|-----|-----|------|--|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. | |
| 6.135 | 8 | 40 | .000 | |

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat nilai signifikansi variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data

variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) mempunyai variabel yang tidak sama atau tidak homogen.

Tabel 11
Hasil Uji Homogenitas Kinerja (Y) dan Motivasi (X2)
Test of Homogeneity of Variances

| KinerjaKaryawan | | | | |
|------------------|-----|-----|------|--|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. | |
| 1.339 | 7 | 41 | .257 | |

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai signifikansi variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Motivasi (X2) yaitu $0,257 > 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai varian yang sama antar atau homogen

Uji Linearitas

Tabel 12
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan (Y) dan Kualitas SDM (X1)
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| TotalY * | Between Groups | (Combined) | 308.173 | 9 | 34.241 | 3.647 | .002 |
| TotalX1 | | Linearity | 220.255 | 1 | 220.255 | 23.456 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 87.918 | 8 | 10.990 | 1.170 | .341 |
| | Within Groups | | 375.607 | 40 | 9.390 | | |
| | Total | | 683.780 | 49 | | | |

Berdasarkan tabel 12 bila α yang ditentukan adalah 5% dapat dilihat F_{hitung} pada *deviation from linearity* sebesar 1,170 sedangkan F_{tabel} 4,05 dan dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 1,170 < F_{tabel} 4,05 artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (X2)
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| TotalY * | Between Groups | (Combined) | 451.111 | 8 | 56.389 | 9.937 | .000 |
| TotalX2 | | Linearity | 361.767 | 1 | 361.767 | 63.749 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 89.344 | 7 | 12.763 | 2.249 | .049 |
| | Within Groups | | 232.669 | 41 | 5.675 | | |
| | Total | | 683.780 | 49 | | | |

Berdasarkan tabel 13 bila α yang ditentukan adalah 5% dapat dilihat F_{hitung} pada *deviation from linearity* sebesar 1,170 sedangkan F_{tabel} 4,05 dan dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 2,249 < F_{tabel} 4,05 artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

Analisis Korelasi

Tabel 14

Hasil Analisis Korelasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------------------|------|------|---------|-------|
| 1 | .861 ^a | .742 | .731 | 1.93778 | 1.663 |
|---|-------------------|------|------|---------|-------|

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas SDM

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,861$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan X2 persepsi terhadap **Analisis Regresi**

(Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sangat kuat, berarti bersama-sama kenaikan X1 dan X2 menyebabkan kenaikan Y.

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.654 | 4.067 | | 1.882 | .066 |
| | TotalX1 | .046 | .131 | .037 | .353 | .725 |
| | TotalX2 | .871 | .103 | .887 | 8.481 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dapat diketahui bahwa persamaan regresi adalah :

$$Y = 7,654 + 0,046 X1 + 0,871 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien kualitas sumber daya

manusia (X1) = 0,046 yang artinya variabel X1 berpengaruh positif. Nilai koefisien Motivasi (X2) = 0,871 yang artinya variabel X2 berpengaruh positif.

Koefisien Determinasi

Pada tabel 14 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,742 atau (74,2%) dan koefisien yang disesuaikan adalah sebesar 0,731 atau (73,1%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang

digunakan dalam persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,731 atau (73,1%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,1% sedangkan 26,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji T Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Karena $t_{hitung} = 5,049 > t_{tabel} = 2,010$, maka H_0 ditolak dan (H_a diterima), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara

Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan.

Uji T Variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Karena $t_{hitung} = 11,275 > t_{tabel} = 2,010$, maka H_0 ditolak dan (H_a diterima), berarti Uji F

Tabel 16

Hasil Uji Hipotesis (Uji f) antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 507.296 | 2 | 253.648 | 67.550 | .000 ^a |
| | Residual | 176.484 | 47 | 3.755 | | |
| | Total | 683.780 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Karena $F_{hitung} = 67,550 > F_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,589$ terletak pada interval (0,40 – 0,599).
2. Motivasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,861$ Hasil perhitungan diatas, $R = 0,861$ terletak pada interval (0,80 – 1,000).
3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta pada bagian consumer

loans menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien korelasi $R = 0,861$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan X2 persepsi terhadap (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sangat kuat.

Saran

1. Bagi karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta pada bagian consumer loans untuk bisa terus mempertahankan kinerja karyawannya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia misalnya

memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan kualifikasi pekerjaan. Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan

metode lain dalam penelitian ini, misalnya menggunakan metode path analysis atau analisis jalur agar peneliti dapat menghitung besarnya pengaruh satu variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen agar hasil yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Danim. (1996). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Salim. (1996). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Ban: Alfabeta.