

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Bank Central Asia KCU Kota Malang

PT Bank Central Asia berawal dari sebuah usaha dagang bernama NV Knitting Factory (pabrik rajut) di Semarang yang didirikan pada tanggal 10 Agustus 1955. Namun setelah beroperasi selama dua tahun, NV Knitting Factory mengubah nama dan bisnis perusahaannya menjadi perbankan dengan nama NV Bank Central Asia. Setelah mengubah namanya, Soedono Salim sebagai pemilik kemudian memindahkan kantor pusat yang sebelumnya di Semarang ke Asemka, Jakarta tahun 1957. Seiring berjalannya waktu pada 2 September 1975 nama NV Knitting Factory diubah permanen menjadi PT Bank Central Asia. Sejak saat itu, Bank BCA memperkuat jaringan cabang dengan melakukan merger atau kerja sama dengan bank lain. Salah satu kerja sama yang memberikan dampak besar bagi Bank BCA adalah bekerja sama dengan Bank Gemari milik Yayasan Kesejahteraan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Kerja sama dua bank ini menjadikan Bank BCA berkembang menjadi Bank Devisa pada tahun 1997. Dengan status baru ini dimanfaatkan oleh Bank BCA untuk semakin mengembangkan perusahaannya, dengan cara mengembangkan sistem teknologi informasi agar menjangkau masyarakat yang lebih luas.

Dengan menerapkan *online system* untuk jaringan kantor cabang, BCA meluncurkan produk pertamanya bernama Tabungan Hari Depan (Tahapan) pada tahun 1980-an. Kemudian pada tahun 1990-an, Bank BCA mengembangkan alternatif jaringan layanan melalui ATM (anjungan tunai mandiri atau *automated teller machine*). Pada tahun 2000an, BCA memperkuat, mengembangkan produk dan layanan, terutama perbankan elektronik dengan memperkenalkan Debit BCA, Tunai BCA, internet

banking KlikBCA, mobile banking m-BCA, EDC (*Electronic Data Capture*) BCA, dan lain lain. Tahun-tahun selanjutnya BCA terus memberikan inovasi baru di bidang teknologi informasi dan perbankan. Contohnya pada tahun 2007 silam, BCA menjadi pelopor dalam menawarkan produk kredit kepemilikan rumah dengan suku bunga tetap serta meluncurkan kartu prabayar.

Pada tahun selanjutnya adapun rintangan yang dialami oleh Bank BCA sendiri, namun tidak menghalangi perkembangannya, hal ini di tandai dengan semakin meningkatnya nasabah dari Bank Central Asia (BCA) dari tahun ke tahun sehingga kemudian dirasa perlu untuk menambah kantor cabang untuk memperlancar kegiatan operasionalnya. Melalui studi kelayakan yang dilakukan serta dilihat dari tujuan secara umum, situasi perekonomian di daerah Malang dan sekitarnya peranan perbankan dirasa perlu. Oleh karena itu direksi Bank Central Asia memutuskan untuk membuka Kantor Cabang Utama (KCU) di Kota Malang pada tanggal 1 Maret 1973 tepatnya di Jl. Basuki Rahmat No. 70-74 Kota Malang. Bank Central Asia Cabang Malang saat ini mempunyai dua KCU (Kantor Cabang Utama), yaitu KCU Malang dan KCU Borobudur. KCU Malang sendiri membawahi 13 Kantor Cabang Pembantu (KCP), yaitu KCP Batu, KCP Kudus, KCP Kepanjen, KCP Dampit, KCP Kyai Tamin, KCP Dinoyo, KCP Gondanglegi, KCP Sumberpucung, KCP Kawi, KCP Gatot Subroto, KCP Sudirman, KCP Galunggung dan KCP Sukun. Sedangkan KCU Borobudur membawahi 4 KCP, yaitu KCP Blimbing, KCP Tumpang, KCP Singosari dan KCP Lawang. Adapun 4 kantor Kas Bank Central Asia yaitu Kantor Kas Sawojajar, Kantor Kas Gadang, Kantor Kas Karangploso dan Kantor Kas Universitas Brawijaya.

2. Visi dan Misi Bank Central Asia

Visi :

Bank pilihan utama andalan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.

Misi :

- a. Membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan
- b. Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
- c. Meningkatkan nilai *francais* dan nilai *stakeholder* BCA.

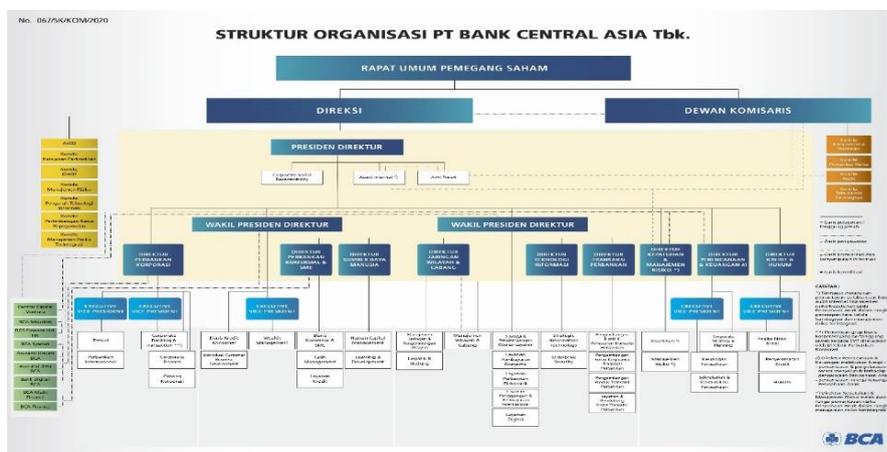
3. Lokasi Bank Central Asia KCU Kota Malang

Jln. Jend. Basuki Rachmad No. 70-74, Klojen, Kec Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65111, Indonesia.

4. Struktur Organisasi Bank Central Asia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



5. Jam Operasional Bank Central Asia KCU Kota Malang

Tabel 4 1
Jam Operasional

Hari	Jam Kerja (WIB)	Keterangan
Senin – Jumat	08.00 – 12.00	Jam Kerja
	12.00 – 13.00	Istirahat
	13.00 - 15.00	Jam Kerja
Sabtu & Minggu	-	Libur

B. Karakteristik Responden Penelitian

1. Deskriptif Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Central Asia KCU Kota Malang dengan cara menyebar kuesioner yang berbentuk *Google Form* sebagai salah satu bentuk instrument penelitian untuk memperoleh data primer. Penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	16	32%
Perempuan	34	68%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah dari responden penelitian berjenis laki-laki berjumlah 16 responden dengan jumlah

presentase 32% sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 34 responden dengan jumlah presentase 68%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 3

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
< 20	1	2%
21 - 30	9	18%
31 - 40	12	24%
41 - 50	11	22%
> 50	17	34%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah dari responden dengan klasifikasi usia <20 tahun berjumlah 1 responden dengan jumlah presentase 2%, responden dengan klasifikasi usia 21 – 30 tahun berjumlah 9 responden dengan jumlah presentase 18%, responden dengan klasifikasi usia 31 – 40 tahun berjumlah 12 responden dengan jumlah presentase 24%, responden dengan klasifikasi 41 – 50 tahun berjumlah 11 responden dengan jumlah presentase 22%, responden dengan klasifikasi usia > 50 tahun berjumlah 17 responden dengan jumlah presentase 34%.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4 4

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	4	8%
Diploma	2	4%
Sarjana	42	84%
Magister	2	4%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah dari responden dengan klasifikasi pendidikan SMA/SMK berjumlah 4 responden dengan

jumlah presentase 8%, responden dengan klasifikasi pendidikan Diploma berjumlah 2 responden dengan jumlah presentase 4%, responden dengan klasifikasi pendidikan Sarjana berjumlah 42 responden dengan jumlah presentase 84%, responden dengan klasifikasi pendidikan Magister berjumlah 2 responden dengan jumlah presentase 4 %.

d. Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4 5

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1 - 5	9	18%
6 - 10	3	6%
11 - 15	10	20%
16 - 20	0	0%
> 20	28	56%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah dari responden dengan klasifikasi lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 9 responden dengan jumlah presentase 18%, responden dengan klasifikasi lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 3 responden dengan jumlah presentase 6%, responden dengan klasifikasi lama bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 10 responden dengan jumlah presentase 20%, responden dengan klasifikasi lama bekerja 16 – 20 tahun berjumlah 0 responden dengan jumlah presentase 0%, responden dengan klasifikasi lama bekerja >20 tahun berjumlah 20 responden dengan jumlah presentase 56%.

C. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

Deskripsi frekuensi variabel penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui frekuensi serta variasi jawaban responden dari susunan pertanyaan kuesioner. Bentuk jawaban kuesioner selengkapnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Frekuensi Kerja Sama (X1)

Pada variabel Kerja Sama (X1) terdapat 5 pertanyaan yang disuguhkan untuk dijawab oleh responden. Jawaban dari pertanyaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4 6

Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kerja Sama (X1)

ITEM	STS (1)		TS (2)		C (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	17	34%	33	66%	4,66
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	21	42%	29	58%	4,58
X1.3	0	0%	0	0%	2	4%	21	42%	27	54%	4,50
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	31	62%	19	38%	4,38
X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	12	24%	38	76%	4,76
RATA - RATA KERJA SAMA (X1)											4,57

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kerja Sama (X1) di atas, terdapat 50 responden. Responden yang memilih setuju pada item X1.1 (Setiap anggota tim/karyawan saling berkontribusi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana perusahaan) terdapat 17 orang dengan presentase 34%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 33 orang dengan presentase 66%. Rata-rata dari item X1.1 adalah 4,66.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kerja Sama (X1) di atas, responden yang memilih setuju pada item X1.2 (Sesama karyawan saling memberikan masukan yang positif dalam menyelesaikan tugas) terdapat 21 orang dengan presentase 42%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 29 orang dengan presentase 58%. Rata-rata dari item X1.2 adalah 4,58.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kerja Sama (X1) di atas, responden yang memilih cukup pada item X1.3 (Setiap anggota tim menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul dalam menjalankan tugas) terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 21 orang dengan presentase 42%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 27 orang dengan presentase 54%. Rata-rata dari item X1.3 adalah 4,50.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kerja Sama (X1) di atas, responden yang memilih setuju pada item X1.4 (Anggota tim menyelesaikan tugas secara bersama dan sesuai dengan keahlian masing-masing) terdapat 31 orang dengan presentase 62%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 19 orang dengan presentase 38%. Rata-rata dari item X1.1 adalah 4,38.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kerja Sama (X1) di atas, responden yang memilih setuju pada item X1.5 (Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, setiap karyawan selalu berdiskusi atau bertukar pikiran) terdapat 12 orang dengan presentase 24%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 28 orang dengan presentase 76%. Rata-rata dari item X1.5 adalah 4,76.

2. Deskripsi Frekuensi Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat 10 pertanyaan yang disuguhkan untuk dijawab oleh responden. Jawaban dari pertanyaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4 7

Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

ITEM	STS (1)		TS (2)		C (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	1	2%	1	2%	23	46%	25	50%	4,44

X2.2	0	0%	1	2%	5	10%	19	38%	25	50%	4,36
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	18	36%	32	64%	4,64
X2.4	0	0%	3	6%	5	10%	22	44%	20	40%	4,18
X2.5	0	0%	0	0%	3	6%	17	34%	30	60%	4,54
X2.6	1	2%	1	2%	2	4%	19	38%	27	54%	4,40
X2.7	0	0%	0	0%	2	4%	15	30%	33	66%	4,62
X2.8	1	2%	0	0%	1	2%	19	38%	29	58%	4,50
X2.9	1	2%	1	2%	2	4%	20	40%	26	52%	4,38
X2.10	0	0%	0	0%	4	8%	15	30%	31	62%	4,54
RATA - RATA DISIPLIN KERJA (X2)											4,45

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, terdapat 50 responden. Responden yang memilih tidak setuju pada item X2.1 (Pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan keahliannya) terdapat 1 orang dengan presentase 2,%. Responden yang memilih cukup terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih setuju terdapat 23 orang dengan presentase 46%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 25 orang dengan presentase 50%. Rata-rata dari item X2.1 adalah 4,44.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih tidak setuju pada item X2.2 (Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik terhadap disiplin kerja) terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih cukup terdapat 5 orang dengan presentase 10%. Responden yang memilih setuju terdapat 19 orang dengan presentase 38%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 25 orang dengan presentase 50%. Rata-rata dari item X2.2 adalah 4,36.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih setuju pada item X2.3 (Perusahaan selalu memberikan balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan) terdapat 18 orang dengan presentase

36%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 32 orang dengan presentase 64%. Rata-rata dari item X2.3 adalah 4,64.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih tidak setuju pada item X2.4 (Perusahaan memberikan beban kerja yang sama/merata antara karyawan yang satu dengan yang lainnya) terdapat 3 orang dengan presentase 6%. Responden yang memilih cukup terdapat 5 orang dengan presentase 10%. Responden yang memilih setuju terdapat 22 orang dengan presentase 44%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 20 orang dengan presentase 40%. Rata-rata dari item X2.4 adalah 4,18.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih cukup pada item X2.5 (Pemimpin selalu memonitor semangat kerja setiap karyawan) terdapat 3 orang dengan presentase 6%. Responden yang memilih setuju terdapat 17 orang dengan presentase 34%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 30 orang dengan presentase 60%. Rata-rata dari item X2.5 adalah 4,54.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju pada item X2.6 (Pemimpin memberikan petunjuk pada setiap karyawan yang memiliki kesulitan agar prestasi kerja karyawan selalu baik) terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih tidak setuju terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih cukup terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 19 orang dengan presentase 38%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 27 orang dengan presentase 54%. Rata-rata dari item X2.6 adalah 4,40.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih cukup pada item X2.7 (Perusahaan memberikan sanksi bagi

setiap karyawan yang melakukan kesalahan) terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 15 orang dengan presentase 30%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 33 orang dengan presentase 66%. Rata-rata dari item X2.7 adalah 4,62.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju pada item X2.8 (Pemimpin mampu bersikap tegas kepada setiap karyawan sesuai aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan) terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih cukup terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih setuju terdapat 19 orang dengan presentase 38%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 29 orang dengan presentase 58%. Rata-rata dari item X2.8 adalah 4,50.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju pada item X2.9 (Pemimpin memiliki hubungan kerja yang baik dengan setiap karyawannya) terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih tidak setuju terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih cukup terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 20 orang dengan presentase 40%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 26 orang dengan presentase 52%. Rata-rata dari item X2.9 adalah 4,38.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, responden yang memilih cukup pada item X2.10 (Setiap karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja didalam melakukan tugas/pekerjaan) terdapat 4 orang dengan presentase 8%. Responden yang memilih setuju terdapat 15 orang dengan presentase 30%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 31 orang dengan presentase 62%. Rata-rata dari item X2.10 adalah 4,54.

3. Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 4 pertanyaan yang disuguhkan untuk dijawab oleh responden. Jawaban dari pertanyaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4 8

Distribusi Frekuensi Responden Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	STS (1)		TS (2)		C (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0%	0	0%	2	4%	19	38%	29	58%	4,54
Y2	0	0%	0	0%	2	4%	22	44%	26	52%	4,48
Y3	0	0%	0	0%	2	4%	15	30%	33	66%	4,62
Y4	0	0%	1	2%	0	0%	22	44%	27	54%	4,50
RATA - RATA KINERJA KARYAWAN (Y)											4,53

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, terdapat 50 responden. Responden yang memilih cukup pada item Y.1 (Karyawan mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan) terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 19 orang dengan presentase 38%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 29 orang dengan presentase 58%. Rata-rata Y.1 adalah 4,54.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, responden yang memilih cukup pada item Y.2 (Karyawan mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan) terdapat 2 orang dengan presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 22 orang dengan presentase 44%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 26 orang dengan presentase 52%. Rata-rata Y.2 adalah 4,48.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, terdapat 50 responden. Responden yang memilih cukup pada item Y.3 (Karyawan hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan) terdapat 2 orang dengan

presentase 4%. Responden yang memilih setuju terdapat 15 orang dengan presentase 30%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 33 orang dengan presentase 66%. Rata-rata Y.3 adalah 4,62.

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, terdapat 50 responden. Responden yang memilih tidak setuju pada item Y.4 (Karyawan mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan) terdapat 1 orang dengan presentase 2%. Responden yang memilih setuju terdapat 22 orang dengan presentase 44%. Responden yang memilih sangat setuju terdapat 27 orang dengan presentase 54%. Rata-rata Y.4 adalah 4,50.

D. Analisis Data dan Interpretasi Data

1. Uji Instrumen

Sugiyono (2019:363) menyatakan bahwa uji coba instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen pengukuran yang digunakan pada penelitian ini valid dan reliabel. Karena, dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel pada saat pengumpulan data, maka hasil penelitian akan valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini perlu dilakukan eksperimen kuesioner untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Selain itu, tujuan dari uji coba ini adalah untuk mengetahui apakah ada pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang obyektif, kurang jelas, atau membingungkan.

a. Uji Validitas

Kriteria dalam menentukan valid atau tidaknya suatu indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya yaitu dengan membandingkan antara koefisien validitas dengan kriteria r tabel. Dasar pengambilan keputusan jika koefisien validitas r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid. Maka untuk mencari

nilai degree of freedom (df) = n-2, pada penelitian memiliki sampel sebanyak 50 responden dengan signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau tingkat kepercayaan sebesar 95%. Maka $df = 50 - 2 = 31$, dan peneliti memperoleh nilai r tabel sebesar 0,279.

Tabel 4 9

Hasil Uji Validitas Kerja Sama (X1)

Item	Koefisien Validitas	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,484	0,279	Valid
X1.2	0,480	0,279	Valid
X1.3	0,720	0,279	Valid
X1.4	0,514	0,279	Valid
X1.5	0,415	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui Kerja Sama (X1) yang terdiri dari 5 item dikatakan valid seluruhnya, karena nilai r hitung > r tabel (0,279).

Tabel 4 10

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	Koefisien Validitas	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,782	0,279	Valid
X2.2	0,884	0,279	Valid
X2.3	0,506	0,279	Valid
X2.4	0,796	0,279	Valid
X2.5	0,695	0,279	Valid
X2.6	0,841	0,279	Valid
X2.7	0,498	0,279	Valid
X2.8	0,801	0,279	Valid
X2.9	0,846	0,279	Valid
X2.10	0,798	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 item dikatakan valid seluruhnya, karena nilai r hitung > r tabel (0,279).

Tabel 4 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Validitas	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,864	0,279	Valid
Y.2	0,870	0,279	Valid
Y.3	0,703	0,279	Valid
Y.4	0,853	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 4 item dikatakan valid seluruhnya, karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,279).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
Kerja Sama (X1)	0,859	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel dikarenakan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha Standart*, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut bersifat normal atau tidak.

Tabel 4 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51824333
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.129
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.379

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas diketahui nilai signifikansi 0.379 > 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai ini memiliki residual berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antara variabel independen. Model regresi yang baik ditandai

dengan tidak terjadi interkorelasi antara variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas).

Tabel 4 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan Multikolonieritas
	Tolerance	VIF	
Kerja Sama Tim (X1)	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinearitas

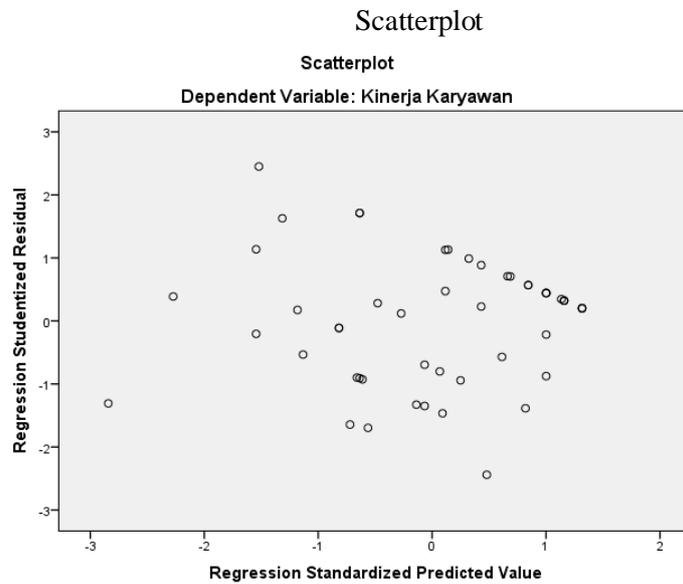
Sumber : data primer yang diolah (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa Kerja Sama (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,004 < 10$, serta Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,004 < 10$. Maka Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas. Dapat disimpulkan data peneliti baik dan dapat dilanjutkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memenuhi ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual.

Gambar 4 1



Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas karena pola dari titik-titik menyebar tidak merata.

3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y).

Tabel 4 15

Hasil Uji regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koefisien Beta	t	Sig.
(Constant)	4,227	4,171		1,013	0,316
(X1)	0,187	0,168	0,128	1,112	0,272
(X2)	0,216	0,042	0,594	5,160	0,000

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,227 + 0,187X_1 + 0,216X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Konstanta (4,227)

Nilai konstanta tersebut membuktikan bahwa ketika Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan meningkat secara konstan 4,227.

2. Koefisien Regresi X1 (0,187)

Nilai koefisien regresi X1 membuktikan bahwa ketika Kerja Sama meningkat sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Regresi X2 (0,216)

Nilai koefisien regresi X2 membuktikan bahwa ketika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216 dengan asumsi variabel lain konstan.

4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian yang rumusannya disajikan dalam bentuk pertanyaan.” Penelitian ini menggunakan penerapan uji f dan uji t untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak.

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis yang berpengaruh pada variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yaitu menguji dengan perbandingan antara t hitung dengan t tabel.

Tabel 4 16

Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Kerja Sama (X1)	1,175	0,246
Disiplin Kerja (X2)	5,232	0,000

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi Kerja Sama (X1) sebesar 0,246 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,000, sedangkan nilai T hitung Kerja Sama (X1) sebesar 1,175 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 5,232.

Nilai T tabel adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 50 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 47)$$

$$t \text{ tabel} = 2,011$$

- a. Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, diketahui bahwa variabel Kerja Sama (X1) memiliki nilai signifikan $0,246 > 0,05$ dan t hitung $1,175 < 2,02108$, sehingga variabel Kerja Sama (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan T hitung $5,232 > 2,011$, sehingga variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis pada semua variabel independen yang telah dimasukkan dalam model yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap suatu variabel dependen serta menentukan model kelayakan model regresi. Kriteria pengambilan keputusan yaitu menguji tingkat signifikansi pada alpha 5% (0,05) dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 4 17

Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	14,371	0,000

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 14,371. Nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = k; n - k$$

$$F \text{ tabel} = 3; 50 - 2$$

$$F \text{ tabel} = 3; 47$$

$$F \text{ tabel} = 3,20$$

Diketahui nilai F tabel sebesar 3,20 dilihat dari perhitungan di atas, sehingga nilai F hitung $14,371 > 3,20$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kerja Sama (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5 Uji Dominan

Ghozali (2018:102) menyatakan bahwa, uji dominasi dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 18
Hasil Uji Dominan

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,227	4,171		1,013	0,316
(X1)	0,187	0,168	0,128	1,112	0,272
(X2)	0,216	0,042	0,594	5,160	0,000

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom Beta dan t hitung, diketahui bahwa nilai terbesar terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,594 dan t hitung sebesar 5,160. Maka dari itu dapat disimpulkan

bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.353	1.55021

a. Predictors: (Constant), Kerja sama (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil R sebesar 0,379 dengan perhitungan koefisien antar variabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien Determinasi} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,379 \times 100\% \\
 &= 37,9 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas, diketahui bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 37,9%. Sedangkan untuk variabel lain seperti pelatihan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,1%.

7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dari ketiga variabel yaitu Kerjasama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Central Asia KCU Kota Malang, maka hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan hasil analisis hipotesis pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi, menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Central Asia KCU Kota Malang. Adapun penyebab dari tidak adanya pengaruh secara signifikan

tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti perbedaan tujuan individu karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif, dan juga lingkungan kerja yang kompetitif dan adanya budaya kerja yang tidak mendukung untuk berkolaborasi antar karyawan juga dapat menjadi penyebabnya.

2. Pembahasan hasil analisis hipotesis kedua

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Central Asia KCU Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya sebesar 5,160. Dengan ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di Bank Central Asia KCU Kota Malang.

3. Pembahasan hasil analisis hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil uji F, diketahui variabel Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Central Asia KCU Kota Malang, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan uji F hitung sebesar $14,371 > 3,20$ yang dimana hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Central Asia KCU Kota Malang. Kerja sama dan disiplin kerja merupakan dua hal yang penting adanya bagi suatu perusahaan untuk memajukan kualitas SDM nya, sehingga hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi Bank Central Asia KCU Kota Malang agar dapat mempertahankan kinerja karyawan dengan baik.

4. Pembahasan hasil analisis hipotesis keempat

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh dari variabel Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2), didapat bahwa nilai terbesar dari *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,603 dan t hitung sebesar 5,232. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut mendukung hipotesis keempat yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Central Asia KCU Kota Malang.

8 Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel Kerja Sama (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Central Asia KCU Kota Malang. Banyak teori yang mengungkapkan bahwa kerja sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti menurut West (2017) telah banyak riset yang membuktikan bahwasannya kerja sama secara berkelompok atau tim mengarah pada efektivitas dan efisiensi yang lebih baik, hal ini berbeda dengan kerja yang dilakukan perorangan. Adapun tujuan dari kerja sama menurut Safrianti (2020) yaitu berkembangnya kreativitas, berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan, meningkatkan komitmen, dan meningkatkan motivasi. Meskipun demikian dalam penelitian ini kerja sama tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Seperti yang terdapat pada tabel penelitian terdahulu juga terdapat hasil yang sama yaitu pada penelitian Miftahul Mujib (2023) juga menyimpulkan bahwa kerja sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena pada perusahaan perbankan ataupun pada bidang keuangan, kerja sama kurang dapat terjadi dengan baik karena lingkungan kerja dan juga budaya kerja pada perusahaan perbankan tidak mendukung terjadinya kerja sama antar karyawan.

Hasil dari variabel Disiplin Kerja (X2), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan juga berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) Bank Central Asia KCU Kota Malang. Menurut Sutrisno (2019:86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap dimana seseorang dapat menaati dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai/karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan bila disiplin kerja karyawan kurang akan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Adapun tujuan dari kerja sama menurut Henry Simamora (2019:399) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengenai teori diatas sudah sejalan dengan disiplin kerja karyawan pada Bank Central Asia KCU Kota Malang. Dengan demikian dapat juga disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di BCA KCU Basuki Rahmad sudah baik, dan juga aturan tentang pendisiplinan karyawan sudah berjalan dengan baik.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi responden hasil dari variabel Kerja Sama (X1) nilai *mean* terendah yaitu nilai dari X1.4 (Anggota tim menyelesaikan tugas secara bersama dan sesuai dengan keahlian masing-masing) dengan ini dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan tugas secara bersama dan membagi tugas sesuai dengan keahlian karyawan ini kurang dapat terealisasikan dengan baik. Adapun alasan nya yaitu karena dalam lingkungan kerja di bank, antar karyawan memiliki tujuan yang berbeda dan juga lingkungan kerja yang kompetitif juga dapat menghambat terealisasinya kerja sama dengan baik. Dengan ini dapat disarankan untuk setiap karyawan dapat lebih fokus dalam tujuan tim yang akan dicapai daripada tujuan pribadi. Sedangkan dalam variabel X1 adapun nilai dengan *mean* tertinggi yaitu pada X1.5 (Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, setiap karyawan selalu berdiskusi atau

bertukar pikiran) dengan ini juga dapat disimpulkan bahwa setiap anggota tim dapat saling percaya dan bisa menghormati sesuai dengan pemikiran antar karyawan.

Hasil dari deskripsi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat nilai tertinggi yaitu pada X2.3 (Perusahaan selalu memberikan balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan) dengan ini dapat menyatakan bahwa Bank Central Asia KCU Kota Malang dapat menghargai setiap hasil kerja karyawannya. Adapun nilai terendah pada variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu pada X2.4 (Perusahaan memberikan beban kerja yang sama/merata antara karyawan yang satu dengan lainnya) dengan ini dapat dinyatakan bahwa Bank Cental Asia KCU Kota Malang terdapat masalah yaitu pembagian tugas/beban kerja yang tidak merata. Adapun alasan yang dapat dinyatakan yaitu setiap anggota karyawan memiliki tujuan dan bagian kerja masing – masing, dan juga memiliki tanggung jawab kerja yang berbeda – beda.

Berdasarkan hasil dari deskripsi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai *mean* terendah yaitu pada Y.2 (Karyawan mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan). Hal yang dapat melatarbelakangi ialah faktor kurangnya pengalaman dan juga kurangnya pemahaman tentang *jobdescs* yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun nilai *mean* tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu pada Y.3 (Karyawan hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan) dengan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Central Asia Basuki Rahmad dapat datang tepat waktu dna juga dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.