

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Tinjauan Umum Perusahaan

3.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Pada tahun 1897 BTN berdiri dengan nama "*Post paar bank*" pada masa pemerintah Belanda. Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambil alihan *Tyokin Kyoku* dari pemerintah Jepang ke pemerintah RI dan terjadilah penggantian nama menjadi Bank Tabungan Pos. Tugas pertamanya adalah melakukan penukaran mata uang Jepang dengan ORI, tetapi kegiatannya tidak berumur panjang karena agresi belanda (Desember 1946) mengakibatkanuduknya semua kantor termasuk kantor cabang dari Bank Tabungan Pos sampai tahun 1949. Bank Tabungan Pos dibuka kembali tahun 1949. Lalu pada tahun 1963 nama Bank Tabungan Pos diganti menjadi Bank Tabungan Negara

Dengan semakin berkembangnya Bank Tabungan Negara, BTN ditunjuk pemerintah sebagai satu-satunya institusi yang menyalurkan KPR bagi golongan masyarakat menengah kebawah pada tahun 1974 dan memulai operasi sebagai bank komersial dan menerbitkan obligasi pertama pada 1989. Bentuk hukum BTN mengalami perubahan pada tahun 1992 yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 7 Tahun 1992 bentuk hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi Perseroan. Sejak nama Bank

Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan nama panggil Bank BTN (Persero). Berdasarkan kajian konsultan independent, *Price Water House Coopers*, pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No. 5 – 544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN (Persero) sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang berdiri sejak tahun 2002 yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 01 Tangerang, Banten.

1. Visi Bank BTN

Menjadi Bank yang terdepan dalam pembiayaan perumahan

2. Misi Bank BTN

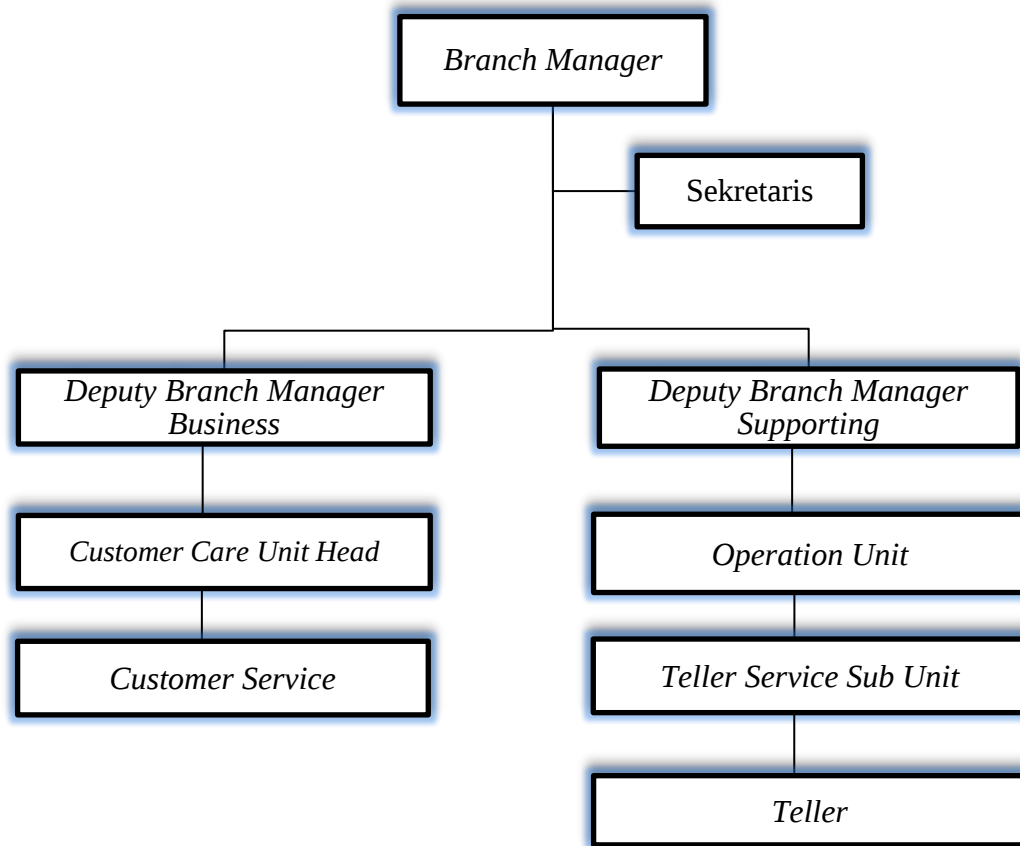
- a. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- b. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.
- c. Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- d. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *Shereholder Value*.
- e. Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

3.1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan

Untuk mengolah perusahaan dengan baik dan optimal, terutama terhadap sumber daya manusia, perusahaan menerapkan manajemen yang dituangkan dalam

bentuk struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting untuk menjalankan fungsinya. Untuk struktur organisasi Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang secara keseluruhan dapat dilihat pada Lampiran A1.

Adapun struktur organisasi Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang Unit *Frontliner* dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang 2016

Gambar III.1. Struktur Organisasi Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang

Tata Kerja Perusahaan

Dari struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan secara singkat tugas dari masing-masing bagian pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang adalah sebagai berikut:

1. *Branch Manager* bertugas untuk membuat usulan rencana kerja serta anggaran bidang kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku dan potensi bisnis dalam ruang lingkup pekerjaannya, Melakukan koordinasi pencapaian target kredit, dana dan jasa termasuk evaluasi secara periodik, pembuatan laporan hasil pencapaian target kredit, dana dan jasa.
2. Sekretaris, tugas utama dari sekretaris adalah melaksanakan kesekretariatan Kepala Cabang yang meliputi memproses pembuatan dan pengaturan jadwal Kepala Cabang proses administrasi notula rapat registrasi dan pengarsipan baik dengan pihak *intern* maupun *ekstern*, memproses administrasi surat masuk kepada Kantor Cabang, memproses administrasi penyampaian semua surat keluar yang ditandatangani oleh Kepala Cabang.
3. *Deputy Branch Manager Business*, bertugas melakukan koordinasi pencapaian target dana dan kredit komersial termasuk evaluasi secara periodik. menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana dan kredit komersial, membuat laporan hasil pencapaian target dana dan kredit komersial, dan melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis kredit komersial di Kantor Cabang yang efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. *Customer care unit head* bertugas untuk membuat usulan rencana kerja serta anggaran bidang kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku, Melakukan supervisi

atas pemberian informasi kepada nasabah, memastikan terjaganya kualitas pelayanan yang optimal di unit *customer service* bagi nasabah yang datang maupun melalui telepon atau surat.

5. *Customer service* bertugas untuk akurasi dan kelengkapan data master statis seluruh aplikasi loket, memberikan informasi kepada nasabah, melakukan pemantauan rekening dan transaksi nasabah yang mencurigakan, dan melakukan pelayanan administrasi Giro.
6. *Deputy Branch Manager Supporting*, tata kerja *Supporting Deputy Branch Manager* meliputi memberikan dukungan dalam pencapaian target bisnis segmen komersial melalui pengelolaan operasional bank yang efektif dan efisien serta pengelolaan *control accounting* sesuai ketentuan yang berlaku, memastikan terselenggaranya fungsi operasional, *accounting* dan *control* di Kantor Cabang. Dan memastikan terselenggaranya fungsi *collection* dan *workout* di Kantor Cabang.
7. *Operation head*, membuat usulan rencana kerja serta anggaran bidang kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku dan melakukan supervisi atas fungsi *Teller Service*.
8. *Teller service sub unit*, melakukan supervisi atas proses transaksi di loket, melakukan perhitungan batas minimum dan batas maksimal kas, dan melakukan supervisi dan berkoordinasi dengan unit lain atas transaksi non loket.
9. *Teller*, melakukan administrasi kas, melayani transaksi angsuran KPR dan Non KPR, melayani transaksi giro, melayani transaksi tabungan, melayani transaksi deposito, melayani transaksi *offline*, melayani transaksi kiriman uang dan lain-lain.

3.1.3. Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha yang dilakukan di Bank BTN Tangerang terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1. KPR dan Perbankan Konsumer
 - a. Produk kredit konsumer terbagi menjadi empat yaitu KPR Bersubsidi, KPR Non Subsidi, Kredit Perumahan lainnya dan Kredit Konsumer
 - b. Produk simpanan juga terbagi menjadi tiga yaitu Giro, Tabungan dan Deposito

Tabel III.1.
KPR dan Perbankan Konsumer

No.	Jenis Layanan	Penjelasan
1	<i>Mortgage</i>	Menyediakan layanan pembiayaan berbasis rumah atau hunian
2	<i>Consumer Loan</i>	a. Memberikan layanan pembiayaan konsumer dan <i>personal loan</i> b. Pengembangan bisnis <i>consumer loan</i> dari <i>value chain</i> perumahan
3	<i>Consumer Funding</i>	a. Memberikan layanan produk dana dan jasa yang berorientasi pada nasabah individual b. Pengembangan bisnis <i>wealth management</i>

Sumber: www.bankbtn.co.id

2. Perumahan dan Perbankan Komersial

- a. Produk kredit komersial terbagi menjadi tiga yaitu Kredit Konstruksi, Kredit Mikro & Usaha Kecil Menengah serta Kredit Korporasi lainnya.
- b. Produk simpanan didominasi oleh dua hal yaitu Giro dan Deposito.

Tabel III.2.

Perumahan dan Perbankan Komersial

No.	Jenis Layanan	Penjelasan
1	<i>Commercial loan</i>	Mengelola bisnis <i>commercial loan</i> termasuk kredit konstruksi
2	SME	Memberikan layanan pembiayaan bagi segmen mikro dan kecil
3	<i>Commercial & Institutional Funding</i>	Memberikan layanan jasa dan produk dana yang berorientasi kepada nasabah korporasi dan institusional

Sumber: www.bankbtn.co.id

3. Perbankan Syariah

- a. Produk pembiayaan terbagi menjadi dua yaitu Pembiayaan Konsumer Syariah dan Pembiayaan Komersial Syariah
- b. Produk pendanaan terbagi menjadi tiga yaitu Giro Syariah, Tabungan Syariah dan Deposito Syariah.
- c. Menyediakan layanan produk dan jasa syariah yang menciptakan sinergi bisnis Bank BTN.

4. *Treasury & Asset Management*

- a. Menyediakan layanan jasa dan produk *treasury*
- b. Mengelola bisnis DPLK

3.2. Data Penelitian

3.2.1. Populasi dan sampel

Pada unit *frontliners* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang terdapat 58 responden *frontliners* yang dijadikan populasi. Dari populasi tersebut terlebih dahulu menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Untuk mengetahui berapa sampel yang akan diteliti penulis menggunakan rumus Slovin (Wijaya, 2013:29).

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 orang dengan perhitungan di atas maka:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{58}{1 + 58(0,10)^2}$$

$$= \frac{58}{1,58}$$

= 36,7 dibulatkan menjadi 37.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 37 responden.

3.2.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian kali ini adalah unit *frontliner* pada Bank BTN (Persero) Tbk. Berikut hasil pengolahan data mengenai responden yang menjadi obyek penelitian ini yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja:

1. Usia

Data hasil kuesioner responden berdasarkan usia dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

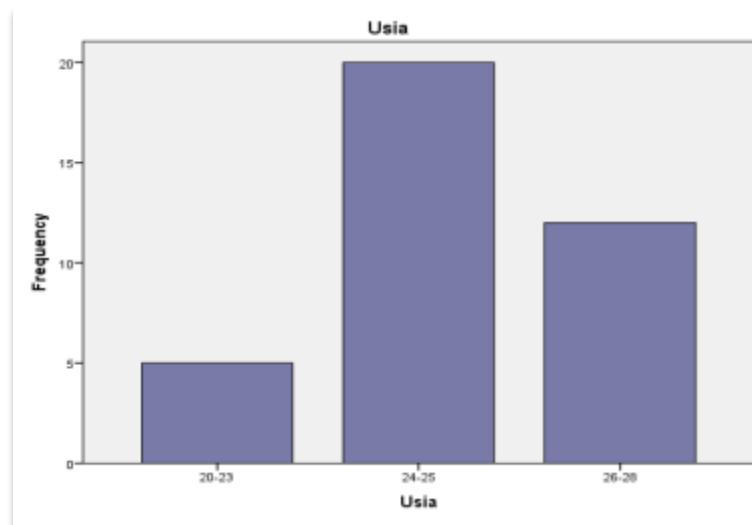
Tabel III.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-23 tahun	5	13,5	13,5
	24-25 tahun	20	54,1	67,6
	26-28 tahun	12	32,4	100,0
	Total	37	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS (2016)

Berdasarkan tabel di atas dari 37 responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia 24-25 tahun atau 54,1% sebanyak 20 orang, untuk usia 26-28 tahun atau 32,4% sebanyak 12 orang sedangkan untuk usia 20-23 tahun atau 13,5% hanya ada 5 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden *frontliner* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang rata-rata berumur 24-25 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat digambarkan dengan *Bar Chart* berikut.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Gambar III.2. *Bar Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

2. Jenis Kelamin

Data hasil kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

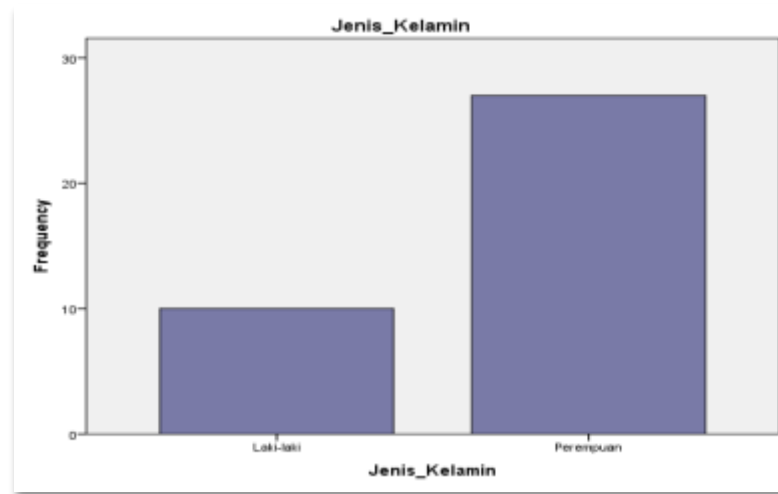
Tabel III.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	27,0	27,0	27,0
	Perempuan	27	73,0	73,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Ouput SPSS (2016)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sekitar 10 orang atau 27% responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 27 orang atau 73% responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden *frontliner* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang di dominasi oleh perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan dengan *Bar Chart* berikut.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Gambar III.3. Bar Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

3. Pendidikan

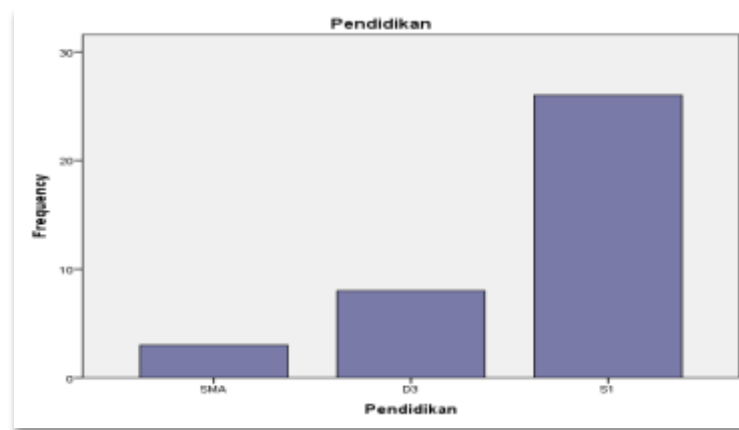
Data hasil kuesioner responden berdasarkan pendidikan dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	3	8,1	8,1	8,1
D3	8	21,6	21,6	29,7
S1	26	70,3	70,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS (2016)

Berdasarkan tabel III.6 dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden 8,1% atau 3 responden berpendidikan SMA, 21,6% atau 8 orang berpendidikan D3, dan 70,3% atau 26 responden berpendidikan Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden *frontliner* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang di dominasi oleh responden berpendidikan Sarjana (S1). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat digambarkan dengan *Bar Chart* berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Gambar III.4 Bar Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

4. Masa Kerja

Data hasil kuesioner responden berdasarkan masa kerja dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

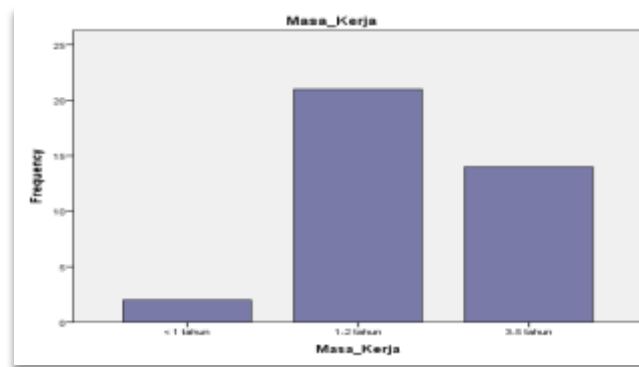
Tabel III.6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	2	5,4	5,4	5,4
1-2 tahun	21	56,8	56,8	62,2
3-5 tahun	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Ouput SPSS (2016)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden yang mempunyai masa kerja < 1 tahun ada 2 responden atau sebesar 5,4%, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 56,8% atau 21 responden dan masa kerja 3-5 tahun sebesar 37,8% atau 14 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden *frontliner* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang rata-rata memiliki masa kerja antara 1-2 tahun. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja digambarkan dengan *Bar Chart*.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Gambar III.5. Bar Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

3.2.3. Uji Instrumen Penelitian

Di dalam uji instrumen penelitian, terdapat dua jenis uji perhitungan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua perhitungan tersebut diuji dengan menggunakan *SPSS for windows versi 21*. Perhitungan selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat jika nilai koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Untuk menentukan variabel valid maka penulis mencari nilai df (r_{tabel}) terlebih dahulu sebagai berikut:

α = tingkat kesalahann 10% atau 0,10

n = jumlah sampel

$df = n - 2$

$df = 37 - 2$

$df = 35$

df 35

$df = 0,274$ (Lihat lampiran tabel r product moment)

Setelah itu, data variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan diolah menggunakan *SPSS for windows versi 21* untuk menentukan valid tidaknya variabel. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel III.7.**Hasil Uji Validitas Variabel X Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,578	0,274	Valid
	X2	0,750	0,274	Valid
	X3	0,388	0,274	Valid
	X4	0,279	0,274	Valid
	X5	0,616	0,274	Valid
	X6	0,726	0,274	Valid
	X7	0,571	0,274	Valid
	X8	0,653	0,274	Valid
	X9	0,601	0,274	Valid
	X10	0,539	0,274	Valid
	X11	0,310	0,274	Valid
	X12	0,579	0,274	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21 (2016)

Berdasarkan tabel III.7. di atas menyatakan nilai indikator X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11 dan X12 adalah valid. Terlihat dari nilai koefisien korelasi *product moment* > r tabel atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel III.8.**Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,469	0,274	Valid
	Y2	0,694	0,274	Valid
	Y3	0,607	0,274	Valid
	Y4	0,461	0,274	Valid
	Y5	0,680	0,274	Valid

	Y6	0,743	0,274	Valid
	Y7	0,607	0,274	Valid
	Y8	0,469	0,274	Valid
	Y9	0,674	0,274	Valid
	Y10	0,644	0,274	Valid
	Y11	0,391	0,274	Valid
	Y12	0,321	0,274	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21 (2016)

Berdasarkan tabel III.8. di atas menyatakan nilai indikator Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11 dan Y12 adalah valid. Terlihat dari nilai koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak, maka penulis melakukan uji reliabilitas dengan teknik *alpha cronbach* menggunakan *SPSS for Windows versi 21.0* sebagai berikut:

Tabel III.9.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	24

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Menurut Nunnally dalam Sunjoyo dkk (2013:41) Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan perhitungan di atas dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,879, yang artinya $0,879 > 0,60$. Maka data variabel pernyataan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

3.2.4. Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil jawaban 37 responden dari variabel motivasi kerja (X) yang telah di hitung dan di presentase oleh penulis. Terdapat 12 pernyataan yang terdiri dari dua dimensi variabel motivasi kerja yaitu dimensi intern dan ekstern. Dan hasil penghitungannya sebagai berikut:

Tabel III.10.

Data Hasil Kuesioner Variabel X

NO	Pernyataan	%	SS	S	RG	TS	STS	Total
1.	Gaji yang saya terima saat ini besarnya sesuai standar mutu hidup saat ini.	F	23	13	1			37
		%	62	35	3			100
2.	Dalam menjalankan fungsi organisasi, saya dituntut untuk rasa memiliki terhadap aset dari kekayaan perusahaan	F	25	8	4			37
		%	67	22	11			100
3.	Saya bekerja dengan giat dan tekun untuk memperoleh penghargaan akan hasil kerja saya	F	25	12				37
		%	32	68				100
4.	Pimpinan memberikan pujian dan perhatian atas kinerja saya	F	27	6	4			37
		%	73	16	11			100

5.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk menyumbangkan pemikiran	F	22	12	3			37
		%	59	32	9			100
6.	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	F	26	7	4			37
		%	70	19	11			100
7.	Fasilitas kerja yang memadai dan pencahayaan yang terang memberikan gairah kerja yang baik	F	24	10	3			37
		%	65	27	8			100
8.	Pemberian gaji selama ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.	F	28	8	1			37
		%	75	22	3			100
9.	Sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja	F	27	9	1			37
		%	73	24	3			100
10.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan diri	F	24	7	6			37
		%	65	19	16			100
11.	Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab karena kepercayaan kepada saya	F	22	11	4			37
		%	59	30	11			100
12.	Saya merasa nyaman dengan peraturan kerja atau prosedur perusahaan yang ada	F	23	10	4			37
		%	62	27	11			100
	Jumlah	F	296	113	35	-	-	444
	Jumlah	%	67	25	8	-	-	100

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Dari tabel III.10. di atas dapat diketahui frekuensi jawaban dan presentase dari indikator motivasi kerja. Sedangkan presentase keseluruhan dari setiap dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.11.
Presentase Kuesioner Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X)	Persentase Kuesioner Dimensi Motivasi Kerja			
	Intern		Ekstern	
	F	%	F	%
Sangat Setuju	122	66%	174	67%
Setuju	51	28%	62	24%
Ragu-ragu	12	6%	23	9%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	185	100%	259	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan tabel III.11. di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan dimensi intern sebanyak 66% responden menjawab sangat setuju, 28% responden menjawab setuju dan 6% responden menjawab ragu-ragu.

Pada pernyataan dimensi ekstern sebanyak 67% responden menjawab sangat setuju, 24% responden setuju dan 9% responden menjawab ragu-ragu.

Sedangkan jumlah skor berdasarkan hasil jawaban responden dari butir pernyataan yang masing-masing memiliki bobot sesuai dengan kategori jawaban yang dipilih yaitu sebagai berikut:

Tabel III.12.

Skor Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA (X)													
PERNYATAAN													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	54
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
3	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	52
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	54
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
8	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
10	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	44
11	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	54
12	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	50
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	54
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	56
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	59
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
18	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	53

19	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	56
20	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	54
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	51
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
23	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	54
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	52
27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
28	5	3	4	5	4	3	3.	5	5	3	4	4	48
29	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	55
30	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	53
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	44
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
45	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	52
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Σ	170	169	173	171	167	170	169	175	174	166	166	167	2034

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan tabel III.12 di atas dapat diketahui jumlah skor masing-masing responden dari butir pernyataan kuesioner yang masing-masing memiliki bobot sesuai dengan kategori jawaban yang dipilih, dengan total skor keseluruhan motivasi kerja (X) sebanyak 2034.

3.2.5. Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil jawaban 37 responden dari variabel kinerja karyawan (Y) yang telah di hitung dan di presentase oleh penulis. Terdapat 12 pernyataan yang terdiri dari dua dimensi variabel kinerja karyawan yaitu dimensi kemampuan dan motivasi. Dan hasil penghitungannya sebagai berikut:

Tabel III.13.

Data Hasil Kuesioner Variabel Y

NO	Pernyataan	%	SS	S	RG	TS	STS	Total
1.	Potensi yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya	F	25	12				37
		%	68	32				100
2.	Saya mendalami pengetahuan dan iptek guna menunjang pekerjaan	F	25	12				37
		%	68	32				100
3.	Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan saya	F	25	12				37
		%	68	32				100
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	F	24	13				37
		%	65	35				100
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan	F	27	9	1			37

	dengan ketelitian dan kerapihan	%	73	24	3			100
6.	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap membantu	F	28	8	1			37
		%	75	22	3			100
7.	Fasilitas bekerja memadai guna menunjang kinerja saya	F	25	12				37
		%	68	32				100
8.	Pemberian penjelasan dari pimpinan ke bawahan tentang pelaksanaan pekerjaan untuk menciptakan iklim yang kondusif	F	25	12				37
		%	68	32				100
9.	Saya mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang berlaku	F	26	11				37
		%	70	30				100
10.	Pimpinan tidak membedakan saya dengan rekan kerja dalam bekerja	F	25	11	1			37
		%	67	30	3			100
11.	Pimpinan memberikan pujian dan perhatian atas kinerja saya	F	27	7	3			37
		%	73	19	8			100
12.	Kondisi kerja sangat baik dan menyenangkan	F	23	14				37
		%	62	38				100
	Jumlah	F	305	133	6			444
	Jumlah	%	69	30	1			100

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Dari tabel III.13 di atas dapat diketahui frekuensi jawaban dan presentase dari indikator kinerja karyawan. Sedangkan presentase keseluruhan dari setiap dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel III.14.
Presentase Kuesioner Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)	Persentase Kuesioner Dimensi Kinerja Karyawan			
	Kemampuan		Motivasi	
	F	%	F	%
Sangat Setuju	126	68%	179	70%
Setuju	58	31%	75	29%
Ragu-ragu	1	1%	5	1%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	185	100%	259	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan tabel III.14 di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan dimensi kemampuan sebanyak 68% responden menjawab sangat setuju, 31% responden menjawab setuju dan 1% responden menjawab ragu.

Pada pernyataan dimensi motivasi sebanyak 70% responden menjawab sangat setuju, 29% responden setuju dan 1% responden menjawab ragu.

Sedangkan jumlah skor berdasarkan hasil jawaban responden dari butir pernyataan yang masing-masing memiliki bobot sesuai dengan kategori jawaban yang dipilih yaitu sebagai berikut:

Tabel III.15.

Skor Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN (Y)													
PERNYATAAN													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	54
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	57
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	56
10	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	50
11	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
13	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	55
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
18	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54

19	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
20	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	52
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	52
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
23	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	52
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	52
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	50
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
34	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
45	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Σ	173	173	173	172	174	175	173	173	174	172	172	171	2075

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan tabel III.15 di atas dapat diketahui jumlah skor masing-masing responden dari butir pernyataan kuesioner yang masing-masing memiliki bobot sesuai dengan kategori jawaban yang dipilih, dengan total skor keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 2075.

3.2.6. Tabel Penolong

Berikut adalah tabel penolong dari total skor variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat dijelaskan pada tabel III.16. Sebagai berikut:

Tabel III.16.

Tabel Penolong Variabel X dan Y

N	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	X ²	Y ²	XY
1	54	58	2916	3364	3132
2	57	57	3249	3249	3249
3	52	60	2704	3600	3120
4	60	60	3600	3600	3600
5	54	60	2916	3600	3240
6	60	60	3600	3600	3600
7	52	54	2704	2916	2808
8	58	57	3364	3249	3306
9	57	56	3249	3136	3192
10	44	50	1936	2500	2200
11	54	52	2916	2704	2808
12	50	52	2500	2704	2600
13	54	55	2916	3025	2970

14	56	58	3136	3364	3248
15	57	58	3249	3364	3306
16	60	60	3600	3600	3600
17	56	57	3136	3249	3192
18	53	54	2809	2916	2862
19	56	58	3136	3364	3248
20	54	52	2916	2704	2808
21	51	52	2601	2704	2652
22	59	59	3481	3481	3481
23	54	55	2916	3025	2970
24	58	59	3364	3481	3422
25	60	60	3600	3600	3600
26	52	52	2704	2704	2704
27	58	58	3364	3364	3364
28	45	52	2025	2704	2340
29	55	56	3025	3136	3080
30	53	50	2809	2500	2650
31	60	60	3600	3600	3600
32	44	50	1936	2500	2200
33	58	58	3364	3364	3364
34	58	54	3364	2916	3132
35	52	53	2704	2809	2756
36	59	59	3481	3481	3481
37	60	60	3600	3600	3600
Jumlah	2034	2075	112490	116777	114485

Sumber: Data Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan tabel III.16. dapat diperoleh informasi bahwa jumlah variabel X sebesar 2034, jumlah variabel Y sebesar 2.075, jumlah variabel X^2 sebesar 112490, jumlah variabel Y^2 sebesar 116777 dan jumlah nilai XY sebesar 114485.

3.3. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3.3.1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk menentukan nilai koefisien korelasi maka dapat dinyatakan dengan melihat nilai r . Untuk melihat nilai r , dapat dihitung menggunakan rumus Siregar (2015:203) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{37(114485) - (2034)(2075)}{\sqrt{[37(112490) - (2034)^2][37(116777 - 2075)^2]}} \\
 &= \frac{4235945 - 4220550}{\sqrt{[(4162130) - (4137156)][(4320749 - 4305625)]}} \\
 &= \frac{15395}{\sqrt{(24974)(15124)}} \\
 &= \frac{15395}{\sqrt{(377706776)}} \\
 &= \frac{15395}{19434} \\
 &= 0,792
 \end{aligned}$$

Data dibuktikan kembali dengan menggunakan *SPSS for windows* 21 sebagai berikut:

Tabel III.17.**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Correlations		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Kinerja	Pearson Correlation	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel III.17 di atas, koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,792. Koefisien korelasi sebesar 0,792 diartikan bahwa nilai korelasi kuat (0,60 – 0,799).

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat positif, dengan nilai r sebesar 0,792. Pengaruh bersifat positif artinya terjadi pengaruh searah antara variabel X dan Y , apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

$$KD = (0,792)^2 \times 100\%$$

$$= 0,627 \times 100\%$$

$$= 62,7\%$$

Data dibuktikan kembali dengan menggunakan *SPSS for windows* 21.0 sebagai berikut:

Tabel III.18.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,617	2,086

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber: Hasil Output *SPSS Versi* 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel III.18 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,627. Dari output terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah sebesar 0,627 yang berarti sebesar 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7% dan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang penulis tidak teliti.

3.3.3. Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{37(114485) - (2034)(2075)}{37(112490) - (2034)^2}$$

$$b = \frac{4235945 - (4220550)}{(4162130) - (4137156)}$$

$$b = \frac{15395}{24974}$$

$$b = 0,616$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(2075)(112490) - (2034)(114485)}{37(112490) - (2034)^2}$$

$$a = \frac{233416750 - 232862490}{4162130 - 4137156}$$

$$a = \frac{554260}{24974}$$

$$a = 22,193$$

Data dibuktikan kembali dengan menggunakan *SPPS for windows* 21.0 sebagai berikut:

Tabel III.19.
Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,193	4,427		5,014	,000
Motivasi Kerja	,616	,080	,792	7,678	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 22,193 + 0,616 x$$

1. Konstanta (Koefisien *a*)

Nilai konstanta sebesar 22,193 berarti jika variabel motivasi kerja 0 (tidak ada nilai perubahan) maka besarnya motivasi kerja sebesar 22,193.

2. Koefisien *b*

Pada variabel motivasi kerja (*X*) mempunyai pengaruh yg positif terhadap kinerja karyawan (*Y*), dengan koefisien regresi sebesar 0,616. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang kuat. Apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,616.

Untuk menentukan hipotesis, analisis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

H_a : Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

2. Menentukan kaidah pengujian, dengan $(\alpha) : 10\%$

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ = maka tidak ada pengaruh

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ = maka ada pengaruh

$t_{\text{tabel}} = (\alpha, n - 2)$

Keterangan:

α = risiko kesalahan atau taraf signifikan

n = jumlah data

$$t_{\text{tabel}} = (10\%, 37 - 2)$$

$$t_{\text{tabel}} = (10\%, 35)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,30621$$

Tabel III.20

Tabel Distribusi T

Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377

20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326

Sumber: Sunjoyo (2013: 213)

3. Mencari t-hitung:

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,792\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-(0,792)^2}} \\
 &= \frac{0,792\sqrt{35}}{\sqrt{1-0.627}} \\
 &= \frac{0,792 \cdot 5,914}{\sqrt{0,373}} \\
 &= \frac{4,685}{0,61} \\
 &= 7,678
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel III.19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,678 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 10\%$ serta derajat kebebasan (df) diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1,3062. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hipotesis juga dapat ditentukan dengan melihat nilai sig, berdasarkan tabel III.19. diperoleh nilai sig sebesar 0,000 sedangkan α yaitu 0,10 atau 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa $sig\ 0,000 \leq \alpha\ 0,10$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.