

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

R. INDRA PERDANA

NIM: 0610323144



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2013**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Tabungan
Negara, Tbk. Cabang Surabaya)
Disusun oleh : R Indra Perdana
NIM : 0610323144
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 29 April 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota

Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 1 001



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Mei 2013
Jam : 08.15
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA, TBK. CABANG SURABAYA)

DINYATAKAN LULUS

Majelis penguji

Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Gunawan Eko Nurtjahjono S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 1 001

Anggota

Anggota

Dr. Djambur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, Ph.D
NIP. 19780210 200501 1 002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 25 April 2013



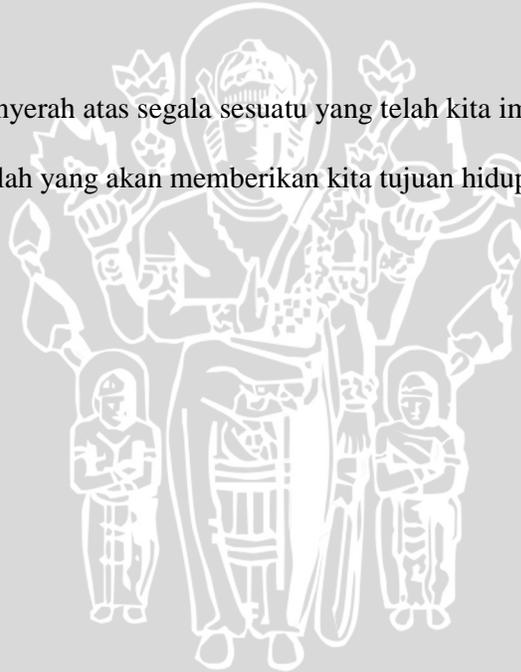
Nama : R Indra Perdana
NIM : 0610323144

MOTTO

“Mengapa kita pernah jatuh, agar kita belajar untuk bangkit”

“Keyakinan bahwa kita akan berhasil merupakan ‘bekal’ awal kita untuk meraih keberhasilan. Tetap semangat !!!”

“Jangan pernah menyerah atas segala sesuatu yang telah kita impikan. Karena impianlah yang akan memberikan kita tujuan hidup.”



PERSEMBAHAN

TETESAN AIR MATA DAN KUCURAN KERINGAT MENGIRINGI DO'AKU, KERJA KERAS DAN KESABARAN MERUPAKAN PRINSIP HIDUPKU, AL QUR'AN SEBAGAI PETUNJUK HIDUPKU YANG MEMBAWA KEBAHAGIAAN. SUJUD SUKUR ATAS KEBERHASILANKU KEPADAMU YA ALLAH. YANG TELAH MEMBERIKAN JALAN DAN PETUNJUK YANG LURUS DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI DENGAN RIDHOMU. SOLAWAT DAN SALAM UNTUK RASULULLAH MUHAMMAD SAW YANG MEMBERIKAN PENERANGAN HIDUP BAGI UMATNYA.

DAN UCAPAN TERIMAKASIH YANG SEBESAR-BESARNYA ATAS DO'A DAN DUKUNGAN NYA DALAM PEMBUATAN SKRIPSI INI KEPADA ORANG-ORANG TERDEKAT DAN TERKASIH :

- IBUNDA YANG SANGAT KUCINTAI DAN KUHORMATI, YANG BANYAK MENETESKAN AIR MATA DALAM DO'A DAN MENGUCURKAN KERINGAT DALAM JUANG DEMI MENGGAPAI ASA DAN CITA-CITA ANANDA.
- SAUDARA-SAUDARAKU YANG MEMBERI KECERIAAN HIDUPKU DAN SELALU MEMBERI SPIRIT UNTUK TERUS MAJU.
- SELURUH CIVITAS FIA BISNIS '08 KALIAN SELALU MEMBUAT RAMAI DAN CERIA.
- BAGI SELURUH INSAN YANG AKAN, SEDANG, DAN TELAH MENJADI TEMAN, SAHABAT DAN SAUDARAKU.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, MS selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan dan sabar memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan dalam penulisan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
5. Bapak Gunawan Eko Nurtjahjono S.sos, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan dan sabar memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan dalam penulisan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
6. Kedua Orang Tuaku yang telah membesarkanku dengan kasih sayang dan selalu men Do'a kan serta mngajarkan nilai-nilai kebaikan sejak saya masih kecil hingga tumbuh dewasa, dan memberikan subsidi biaya pendidikan sampai saya bisa merasakan bangku kuliah.
7. Seluruh keluarga, atas semangat, canda-tawa, kasih sayang, serta doa dari kalian.

8. Pimpinan, staf dan karyawan PT. Bank Tabungan Negara,Tbk Cabang Surabaya, yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulisan penelitian.
9. Seluruh teman-teman (bisnis 06,08, Kontrakan, kosan, Kongres Mahasiswa UB, Dewan Perwakilan Mahasiswa-UB, BEM FIA-UB) yang tidak bisa penulis sebut satu per satu, terima kasih atas dukungan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 26 April 2013



Penulis

DAFTAR ISI

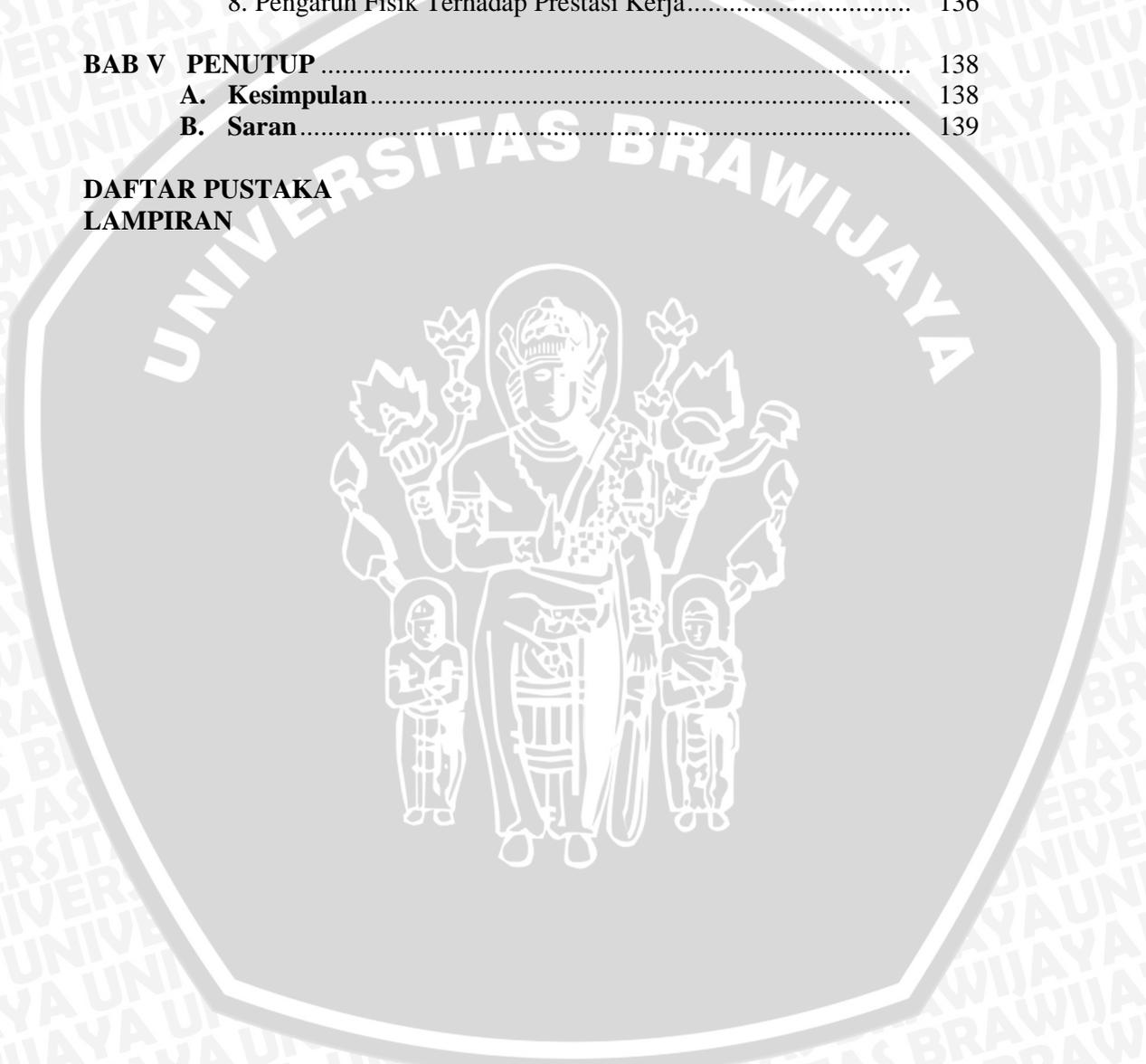
	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi	iii
Halaman Motto	iv
Halaman persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Abstraksi	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Empiris	8
1. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori	13
1. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
b. Unsur-unsur Penggerak Motivasi Kerja.....	13
c. Teori-teori Motivasi.....	16
2. Kemampuan Kerja	23
a. Pengertian Kemampuan	23
b. Macam-macam kemampuan.....	25
c. Pengukuran Kemampuan	27
3. Prestasi Kerja	30
a. Pengertian Prestasi Kerja	30
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	31
c. Pengukuran Prestasi Kerja	32
C. Hubungan antara Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja	34
D. Model Konsep dan Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel	40

1. Konsep	40
2. Variabel Penelitian	41
3. Definisi Operasional Variabel.....	41
4. Skala Pengukuran Variabel.....	46
D. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel	47
3. Teknik Pengambilan Sampel	48
E. Metode Pengumpulan Data.....	48
1. Sumber Data.....	48
2. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Uji Instrumen	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	50
G. Analisis Data	51
1. Analisis Deskriptif.....	51
2. Metode Analisis Data	51
3. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Perusahaan	58
1. Sejarah Bank BTN.....	58
2. Visi dan Misi Bank BTN	61
3. Struktur Organisasi Bank BTN	61
4. Kegiatan usaha Bank BTN.....	92
B. Karakteristik Responden	106
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	106
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	106
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	107
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	108
C. Gambaran Variabel yang Diteliti	109
1. Variabel X1	109
2. Variabel X2.....	110
3. Variabel X3.....	112
4. Variabel X4.....	112
5. Variabel X5.....	113
6. Variabel Y	115
D. Uji Instrumen	116
1. Hasil Uji Validitas	116
2. Hasil Uji Reliabilitas	118
E. Uji Analisis Data	119
1. Uji Asumsi Klasik	119
2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	124
3. Koefisien Determinasi	128
F. Hasil Uji Hipotesis	128
1. Uji F.....	128

2. Uji t.....	130
3. Uji Dominan.....	134
4. Pengaruh Afiliasi Terhadap Prestasi Kerja.....	135
5. Pengaruh Prestasi Terhadap Prestasi Kerja.....	136
6. Pengaruh Kekuasaan Terhadap Prestasi Kerja.....	136
7. Pengaruh Intelektual Terhadap Prestasi Kerja.....	136
8. Pengaruh Fisik Terhadap Prestasi Kerja.....	136

BAB V PENUTUP	138
A. Kesimpulan	138
B. Saran	139

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

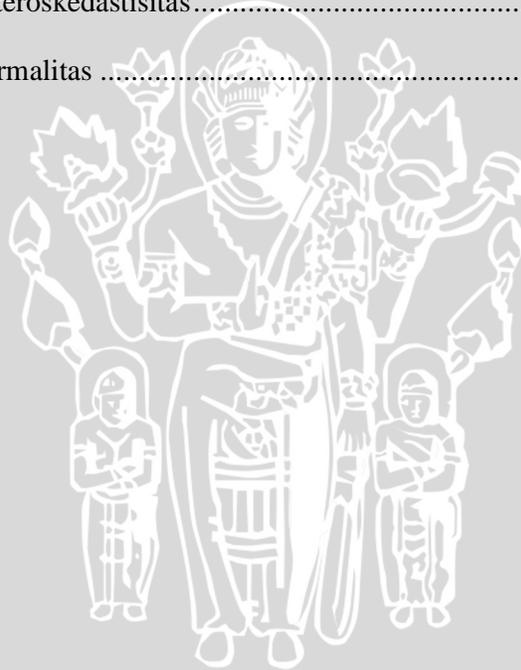
No.	Judul Tabel	Hal.
1.	Mapping Penelitian Terdahulu.....	12
2.	Dimensi Kemampuan Intelektual	25
3.	Sembilan Kemampuan Fisik Dasar.....	26
4.	Konsep, Variabel, Dan Indikator	45
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	106
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	107
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	108
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	109
9.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1	110
10.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2	111
11.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X3	112
12.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X4	113
13.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X5	114
14.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y	115
15.	Hasil Uji Validitas.....	117
16.	Hasil Uji Reliabilitas	119
17.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	120
18.	Tabel Uji Normalitas.....	123
19.	Hasil Uji Regresi Berganda	125

20.	Hasil Uji F / Serempak.....	129
21.	Hasil Uji t / Parsial.....	130
22.	Pengaruh Uji Variabel Dominan.....	134



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
1.	Produktifitas Individu.....	35
2.	Model Konsep.....	36
3.	Model Hipotesis.....	38
4.	Struktur Organisasi Bank BTN Cabang Suarabaya.....	63
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121
6.	Hasil Uji Normalitas.....	123



ABSTRAK

R Indra Perdana. **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)**. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Pembimbing Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si dan Gunawan Eko Nurtjahjono S.Sos, M. Si ; 135 hal + xiii

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk merubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sebab manusia bisa dikatakan sebagai aset/kekayaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk pengembangan SDM perlu dilakukan agar kinerja seseorang bisa bertambah sesuai dengan tuntutan jaman yang mengalami hal ketidakpastian.

Pemahaman karyawan terhadap kinerja organisasi akan menciptakan iklim kerja yang mendukung terwujudnya produktivitas dan efektivitas organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kemampuan kerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel kemampuan kerja karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya sedangkan variabel motivasi tidak.

Sebenarnya hanya terdapat dua faktor saja yang menentukan prestasi seorang pegawai yaitu kemampuan dan motivasi, alasannya adalah seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam pekerjaan rendah walaupun memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah, dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi dengan motivasi yang sama atau seorang pegawai yang memiliki motivasi rendah dengan kemampuan tinggi maka akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi yang lebih tinggi dengan kemampuan yang sama. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja seseorang tergantung pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan untuk melaksanakan. Dari pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa 2 faktor itu penting dan saling mendukung untuk mengarahkan perilaku seseorang kepadapencapaian prestasi yang tinggi.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, sebab menurut Mangunwijaya (1996), manusia adalah pelaku sentral dalam suatu perusahaan. Jelas bahwa pencapaian tujuan perusahaan tergantung kepada tenaga yang menggerakkannya. Oleh sebab itu perusahaan bertanggung jawab dan perlu untuk memperhatikan tingkat kesejahteraan pekerja. Sumber daya manusia merupakan komponen perusahaan yang selalu menyita konsentrasi untuk selalu diurus, karena hukumnya masih sama dan masih tetap sama sampai kapan pun (Suharda, 2000).

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka sumber daya yang berkualitas diperlukan yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk berubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sebab manusia bisa dikatakan sebagai *asset*/kekayaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk pengembangan SDM perlu dilakukan agar kinerja seseorang bisa bertambah sesuai dengan tuntutan jaman yang mengalami hal ketidakpastian. Untuk merealisasikan tujuan tersebut maka dibutuhkan suatu kebijaksanaan yang menuntut manusia untuk melakukan pengembangan dalam ilmu pengetahuan. Dalam perkembangan sikap dan pekerjaan yang semakin dinamis diperlukan kualitas SDM yang mampu untuk menghadapinya.

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja apabila sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan meningkat kinerjanya. Menurut Musanef (1994), keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan membuat karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaannya secara maksimal, sehingga perusahaan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain (1) kenaikan jabatan, (2) bonus, (3) dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya, agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang inovatif dan kreatif yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam maupun luar perusahaan.

Motivasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan mungkin bisa tumbuh dari pribadi masing-masing karyawan maupun dari hubungan antar karyawan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan tersebut agar pekerjaan tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya tanpa ada unsur paksaan maupun tertekan

Motivasi mempunyai hubungan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan prestasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Gibson (1990) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan terdiri dari kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Snell (1992) mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan kemampuan ketrampilan, kemampuan pengetahuan, dan kemampuan sikap. Kemampuan kerja seseorang dipengaruhi pelatihan kerja yang telah diikuti (Haywood, 1992) dan pemberdayaan karyawan (Corsun & Enz, 1999).

Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dibutuhkan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adanya motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi maka prestasi kerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktifitas dan efektivitas perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang sangat memperhatikan perihal motivasi dan kemampuan karyawannya adalah PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perbankan. Setiap karyawannya dibekali dan diberi pemahaman bahwa prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerjanya, otomatis hal tersebut akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi dan kemampuan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka penulis mengambil judul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)*.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya pasti mengalami kendala-kendala baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi suatu masalah sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan secara sempurna. Motivasi dan kemampuan karyawan sangat berperan penting dalam penyelesaian suatu masalah, agar tujuan organisasi dapat dicapai sesuai harapan.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Manakah diantara variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel-variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel-variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel-variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya dan untuk bahan perbandingan dalam kaitannya dengan motivasi dan kemampuan kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti sebagai bahan informasi sekaligus memperdalam wacana dan pengetahuan khususnya mengenai motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan prestasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berisi tentang berbagai tinjauan pustaka terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas dan menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang dibahas diantaranya ialah motivasi, teori motivasi, kemampuan, macam-macam kemampuan, prestasi kerja, standar pengukuran prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang variabel penelitian dan definisi variabel operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

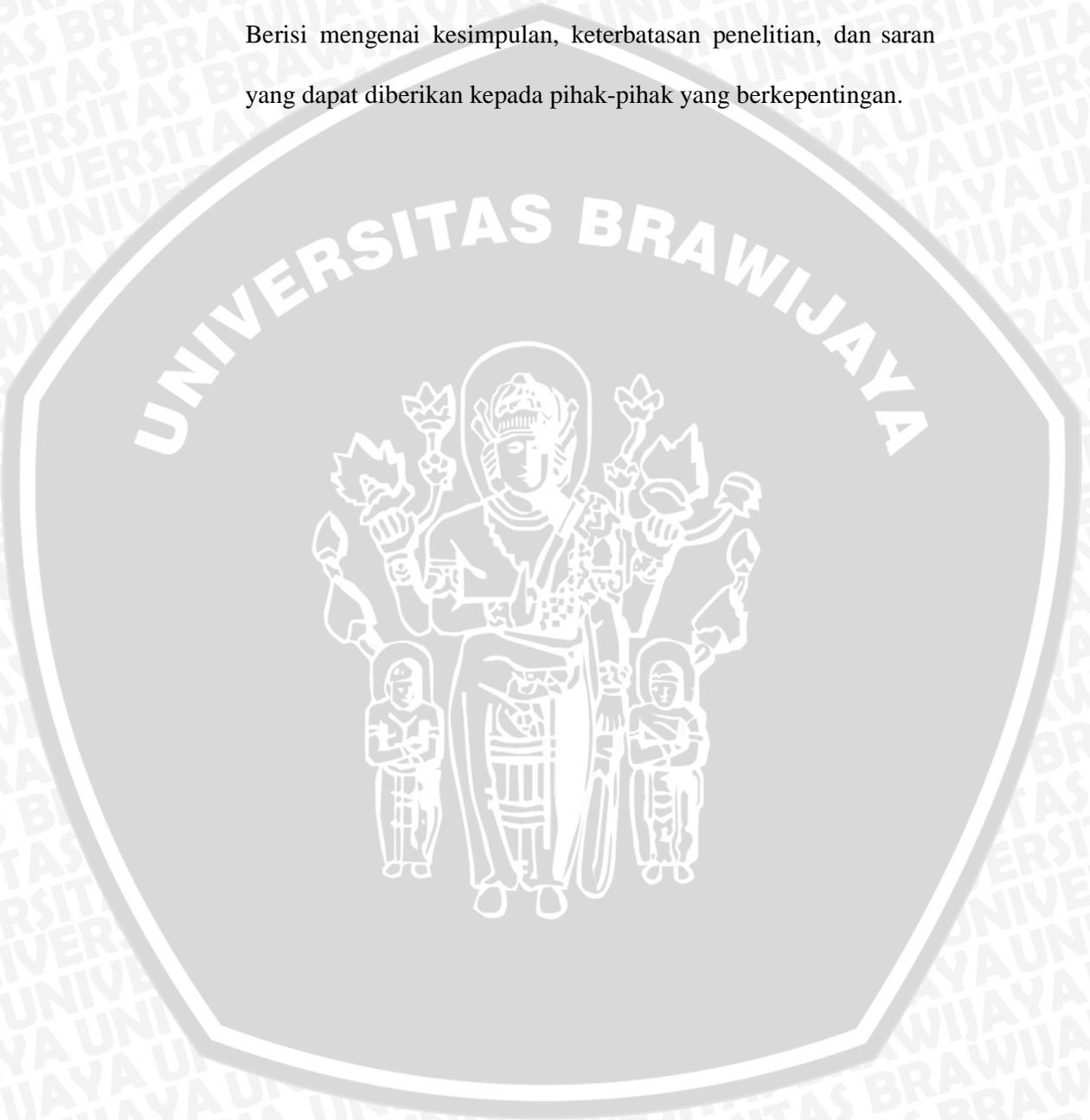
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai deskripsi objek penelitian, hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan metode analisis data yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan

tentang analisis tersebut.

BAB V : PENUTUP

Berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan empiris, disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja, Yaitu :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ranti Dyah Mayasari (2005) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. (Studi pada Karyawan Borongan Bagian Sigaret Kretek Klobot pada PT. Gudang Garam Tbk. Kediri).

Jumlah populasi sebanyak 576 karyawan dengan sampel sebanyak 85 karyawan. Variabel bebasnya yaitu motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,800, sedangkan $F_{\text{hitungnya}}$ diperoleh nilai sebesar 42,258 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan borongan bagian sigaret kretek klobot pada PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. R sebesar 0,811, hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) (motivasi) dan variabel (X_2)

(Kemampuan) memiliki keeratan hubungan sangat kuat terhadap variabel (Y). Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 5,642 + 0,215 X_1 + 0,250 X_2$. Konstanta sebesar 5,642 mempunyai arti bahwa apabila tidak ada motivasi dan kemampuan kerja maka prestasi kerja karyawan SKL sebesar 5,642. R Square sebesar 0,658. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 65,8% oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustofa (2004) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Teknisi pada PT. Gudang Garam Tbk.Kediri)

Jumlah populasi sebanyak 16 karyawan teknisi dengan status karyawan tetap dan semuanya digunakan sebagai sampel. Variabel bebasnya yaitu : Motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y). Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 21,569$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,569 > 0,497$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan. t_{hitung} untuk $X_1 = 4,513$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,513 > 1,761$), sedangkan untuk $X_2 = 1,827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,827 > 1,761$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. R sebesar 0,877.

Hal ini berarti bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 0,352 + 0,513 X_1 + 0,293 X_2$. Jadi bila tidak ada motivasi dan kemampuan maka prestasi kerja sebesar 0,352. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,769. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 76,90 % oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,10% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdi Rachmad (2012) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi Koperasi Agro Niaga (KAN) JABUNG Malang).

Jumlah populasi sebanyak 39 karyawan teknisi dengan status karyawan tetap dan semuanya digunakan sebagai sampel. Variabel bebasnya yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi berganda maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,800, sedangkan $F_{hitungnya}$ diperoleh nilai sebesar 42,258 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,3109. Hasil koefisien korelasi berganda (R) (*multiple correlation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) (Y) adalah sebesar 0,837. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = -0,874 + 0,243 X_1 + 0,219 X_2$. Konstanta sebesar -0,874 hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) yaitu menunjukkan penurunan sebesar 0,874. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh variabel *independent* dalam hal ini adalah kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,701 yang sudah mendekati 1.

Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p>1. Ranti Dyah Mayasari (2005) pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pada karyawan borongan bagian sigaret kretek Klobot pada PT. Gudang Garam Tbk.Kediri</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja para karyawan Secara simultan ▪ Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja secara parsial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas adalah motivasi dan kemampuan. ▪ Variabel Terikat yaitu prestasi kerja. ▪ Lokasi Penelitian PT Gudang Garam Tbk. ▪ Populasi karyawan borongan bagian sigaret kretek klobot. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi dan Kemampuan karyawan adalah baik sedangkan prestasi kerja karyawan tinggi. ▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
<p>2. Zainal Mustofa(2004) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. pada karyawan teknisi PT. Ocean Gemindo Kabupaten Pasuruan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan, kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan ▪ Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas adalah motivasi dan kemampuan kerja. ▪ Variabel Terikat yaitu prestasi kerja. ▪ Lokasi Penelitian PT. Ocean Gemindo Kabupaten Pasuruan ▪ Populasi karyawan bagian teknisi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan dan motivasi kerja karyawan adalah baik sedangkan prestasi kerja karyawan tinggi. ▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. pada karyawan
<p>3. Rusdi Rachmad (2012) Pengaruh kemampuan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Koperasi Agro Niaga Jabung di Malang</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ▪ Untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas adalah kemampuan dan lingkungan kerja. ▪ Variabel terikat kinerja. ▪ Lokasi PT. Koperasi Agro Niaga Jabung di Malang ▪ Populasi karyawan bagian produksi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. ▪ Kemampuan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

B. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 1995: 138).

Motivasi dalam manusia bisa dikatakan sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya dan motivasi juga mempunyai bentuk usaha yang positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siswanto motivasi bisa diartikan sebagai *perasaan,kehendak atau keinginan yang berasal dari individu tersebut untuk berprilaku dan bertindak (Siswanto, 2002:112).*

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut di atas motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur.

b. Unsur-unsur Penggerak Motivasi Kerja

Motivasi kerja akan ditentukan perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga

menimbulkan pengaruh perilaku pada diri manusia yang bersangkutan.

Menurut (Sagir, 1985:77) unsur-unsur penggerak motivasi antara lain :

a. Kinerja (*Performance*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu "kebutuhan" atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, berani mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan gambling dan sejenisnya) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memebrikan keputusan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah, misalnya saja seorang Atlet mendapat medali itu merupakan kepuasan batin atas jerih payah yang diperoleh oleh atlit tersebut, itu merupakan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang, sebab itu merupakan sebuah bukti atas prestasinya yang diperoleh selama ini.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut serta merasa bertanggung jawab.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang yang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikatkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam proses pengambilan keputusan atau bentuknya yang berupa "kotak saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah yang diambil oleh manajemen. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*)

bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang berkualitas.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

Motivasi pada dasarnya bersumber dari dua faktor, sebagaimana diklasifikasikan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Manullang (2001:119) dan Siagian (2004:139). Menurut mereka, faktor-faktor tersebut diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integrasi dari dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Hal ini tidak lain, karena pegawai merasa bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secara baik. Disamping itu pegawai mempunyai kesadaran akan keberhasilan pelaksanaan dan menaruh kebanggaan dalam pekerjaannya atau mendapat pengakuan akan tugas yang telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini berarti ia telah mengalami imbalan intrinsik yang mempunyai efek besar terhadap prestasi kerja yang akhirnya akan mendorong pada tercapainya keberhasilan organisasi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, keuangan yang terdiri gaji dan upah serta tunjangan. Oleh sebab itu, motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu.

Manullang (2001:119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan

kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Dari kedua faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi baik publik maupun bisnis tidak bisa menekankan pada salah satu faktor saja melainkan harus seimbang karena kedua motivasi ini dalam bekerja selalu mendukung.

c. Teori-teori Motivasi

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2009:121) Teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi apa. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu berusaha merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

a. Teori kepuasan (*Content Theory*)

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2009:121), Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.,

Penganut teori ini, beberapa diantaranya sebagai berikut :

1) F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2009:122), Teori motivasi konvensional ini termasuk *content Theory*, karena Taylor

memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada tidaknya imbalan yang akan diperoleh pada yang bersangkutan. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2) Abraham H. Maslow dengan teori hirarki

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2008:169), Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hirarki kebutuhan, sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makanan, minum, perlindungan (pakaian dan perumahan) dalam upayanya untuk mempertahankan diri.

b) Kebutuhan Keamanan.

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan keselamatan, perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan ini akan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

c) Kebutuhan Hubungan Sosial.

Kebutuhan sosial yang sering disebut juga *social needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya.

d) Kebutuhan Pengakuan.

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan pada dirinya dan penghargaan dari lingkungannya. Semakin tinggi status

dan kedudukan seseorang dalam lingkungannya, maka semakin tinggi pula kebutuhan pengakuan akan dirinya.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya orang bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

Jika setiap kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menuntut untuk dipenuhi. Dari sudut pandang motivasi, teori itu akan mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang terpenuhi secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Jika ingin memotivasi seseorang, perlu memahami sedang berada pada posisi manakah orang tersebut, dan sedang memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan diatas tingkat itu. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu menjadi *order* tinggi dan *order* rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan diberikan sebagai kebutuhan *order* rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan *order* tinggi. Perbedaan kedua *order* itu berdasarkan pada alasan bahwa kebutuhan *order* tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan *order* rendah dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak, serikat buruh, dan masa kerja). Kesimpulan yang dapat ditarik dari klasifikasi Maslow adalah masa kebangkitan ekonomi,

hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan *order* rendahnya.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan David McClelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik.

4) Frederick Hezberg dengan teori model dua Faktor

Menurut Luthans dalam Surisno (2009:131), Teori model dua faktor merupakan pengembangan dari teori kebutuhan Maslow.

Menurut teori tersebut ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

a) Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan, agar kepuasan dan semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan.

b) Faktor motivasi

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan, faktor ini mencakup:

- (1) Kepuasan kerja
- (2) Prestasi yang diraih
- (3) Peluang untuk maju
- (4) Pengakuan orang lain
- (5) Kemungkinan pengembangan karir
- (6) Tanggung jawab

Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien.

5) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Menurut Luthans dalam Sutrisno (2009:135), Teori ERG mengemukakan modifikasi dari teori kebutuhan Maslow. Dimaksudkan memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

a) Existence (Keberadaan)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

b) Relatedness (Kekerabatan)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c) Growth (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas pribadi.

6) McGregor Teori X dan Teori Y

Menurut McGregor dalam Robbins (2008: 240), terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu :

a) Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau finansial saja (motif finansial). Manajer yang mendasarkan teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pekerja tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran. Kebijaksanaan manajer dengan teori X mengandung bahaya karena pengawasan yang terlalu ketat dan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan. Teori X banyak menunjukkan kebenaran pada masyarakat yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif fisik dan rasa aman saja. Penerapan teori X bagi seorang manajer tercermin pada sikap atau pandangannya terhadap bawahan yang berupa:

1) Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindari apabila terdapat

kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya;

- 2) Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai;
- 3) Kebanyakan orang tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.

b). Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya dimanapun dan kapanpun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Pencerminan dari manajer yang menerapkan teori Y ini adalah berupa pemberian kelonggaran yang lebih besar kepada bawahan untuk berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu manajer akan bersifat terbuka (open management), yaitu berusaha memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk peningkatan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh

bawahan atau karyawannya. Gejala ini akan banyak dijumpai pada masyarakat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi.

Penerapan teori Y bagi seorang manajer tercermin dalam sikap dan tindakannya yang berupa:

- 1) Karyawan diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja adalah pada hakekatnya seperti halnya bermain pada anak-anak kecil;
- 2) Paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan akan tetapi lebih banyak diadakan komitmen atau persetujuan dan kesepakatan bersama, karena dengan kesepakatan itu akan timbul dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri, dorongan yang timbul dari dalam diri adalah yang terbaik;
- 2) Kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakekatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain akan tetapi mereka juga mencari tanggung jawab dari dirinya sendiri.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:185), kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Wursanto (2003:301) kemampuan (ability) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Menurut Gibson et al., (Nunuk Adriani, 1996:127) pengertian kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan sifat biological dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental ataupun fisik.

Kalau disebut potensi, kemampuan merupakan suatu daya kekuatan yang ada dalam diri seseorang. Istilah kemampuan ini dipergunakan untuk menunjukkan pada apa yang dapat dikerjakan seseorang bukan apa yang telah dikerjakan seseorang. Masih menyebut potensi, Siagian (2004:147) menyatakan bahwa kemampuan sesungguhnya ditujukan pada anggota organisasi hanya sebagian yang terdapat pada dirinya. Pendapat ini dapat dimengerti bahwa dalam konsep kemampuan mengandung arti potensi, daya dan kekuatan mental yang dimiliki seseorang sebelum pekerjaan dilakukan. Dari pendapat Siagian menunjukkan bahwa adakalanya kemampuan yang ada pada seseorang tidak dimanfaatkan sepenuhnya atau tidak ditampilkan secara nyata oleh seseorang, sedangkan Robins (2001:46) menyatakan bahwa kemampuan (ability) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan merupakan potensi seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan

yang dibebankan kepadanya. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan fisik dan kemampuan mental yang dimiliki seseorang.

b. Macam-Macam Kemampuan

Robin (2001:46) membedakan kemampuan menjadi dua macam yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Penjelasan dari kemampuan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi kemampuan intelektual bisa dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Dimensi Kemampuan Intelektual

Dimensi	Keterangan
Kecerdasan numerik	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
Penilaian verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain
Penalaran perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
Kemampuan deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Sumber : Robins (2001 : 46)

Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang terdiri dari kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual,

penalaran induktif, pemahaman deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan. Kemampuan ini tidak mengandalkan kekuatan tubuh.

- b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh. Adapun sembilan kemampuan fisik dasar yang bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

Kemampuan fisik dasar	Keterangan
Faktor-faktor kekuatan 1. Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu
2. Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
3. Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar
4. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif
Faktor-faktor keluwesan 5. Keluwesan extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Faktor-faktor lain 7. Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robins (2001 : 48-49)

Yang dimaksud tabel dua mengenai faktor kekuatan berkaitan dengan kekuatan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sejauh mana karyawan bekerja dalam waktu yang telah ditetapkan dan tidak merasa kelelahan. Faktor-faktor keluwesan berkaitan dengan kemampuan karyawan bekerja dengan baik dengan kondisi peralatan yang ada bahkan kurang memadai, sedangkan faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina) berkaitan dengan kemampuan agar dapat bekerja dengan baik dalam suatu waktu lebih dari atau diluar waktu tugas.

c. Pengukuran Kemampuan

Pengukuran terhadap kemampuan karyawan sering disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian) atau merit rating. Tiffin dalam As'ad (1998:22) memberikan batasan sebagai evaluasi yang sistematis terhadap karyawan diberikan oleh *supervisor* (atasan, mandor, pengawas) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Ghisely dan Brown dalam As'ad (1998:22) memberikan batasan sebagai cara yang bersifat subyektif untuk menilai prestasi atau kemampuan seseorang oleh orang yang berwenang memberi penilaian.

Selanjutnya dikatakan oleh Ghiselli dan Brown (1998:22) bahwa penilaian atau pengukuran kemampuan ini sangat penting dan bertujuan:

- a. Untuk mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- b. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
- c. Sebagai alat yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

Tiffin serta Wexley dan Yuxl dalam As'ad (1998:22) mengemukakan bahwa tujuan pengukuran kemampuan kerja dapat dikategorikan atas dua tujuan pokok, yaitu :

- a. Untuk tujuan administrasi
- b. Untuk tujuan *employee self improvement* (individual employee development)

Mengenai tata cara penilaian kemampuan kerja terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan. Menurut As'ad (1998:24), dari berbagai metode bisa diklasifikasikan atas tiga kategori umum sebagai berikut :

a. *Subjective procedures*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kemampuan kerja karyawan yang dilakukan oleh *superior* (atasannya), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja, rekan-rekan kerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

b. *Direct Measures*

Dalam hal ini evaluasi terhadap proficiency kerja personil dapat secara langsung (direct). Misalnya : jumlah produk yang

dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, jumlah produk yang tidak terpakai dan juga sejumlah kejadian yang tak diinginkan selama jangka waktu tertentu.

c. Proficiency Testing

Hal ini dimaksudkan untuk mengetest ketrampilan-ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari test kemampuan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

Penjelasan dari pendekatan-pendekatan di atas adalah sebagai berikut :

a) Subjective Procedures

Merupakan penilaian kemampuan karyawan yang dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan sekerja, pengamat dari luar dan oleh diri sendiri. Penilaian ini kurang efektif karena berdasarkan pada pendapat dari seseorang terhadap orang lain, jadi jawabannya bersifat subyektif atau atas dasar suka dan tidak suka.

b) Direct Measures

Merupakan penilaian yang dilakukan secara langsung. Misalnya dengan menghitung jumlah produk yang dihasilkan dan menilai baik atau buruk kualitas dari produk yang dihasilkannya tersebut.

c) Proficiency Testing

Merupakan penilaian yang dimaksudkan untuk menilai ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga dengan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2000:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Masih menurut Mangkunegara (2000:67) pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, menurut Rivai dan Basri (2005:14) jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut Scribner- Buntam English Dictionary, terbitan America Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu:

- a) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
- b) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*)

- c) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) dan
- d) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*).

Lebih lanjut, Rivai dan Basri (2005:14) menyatakan kinerja adalah

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

As'ad (1998:76) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) dalam Rivai dan Basri (2005:15), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Vroom (1964) dalam As'ad (1998:59), *performance* kerja (prestasi kerja) seseorang merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dan *ability* (kecakapan = K).

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi.

c. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Bernandin dan Russel (1993) dalam Dhamayanthi (2000:29) menyatakan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1). *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2). *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3). *Timeliness*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 4). *Cost-effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

5). *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6). *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Banyaknya cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1). Kuantitas hasil kerja

Menurut Dharma (2003:355), kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2). Kualitas hasil kerja

Menurut Dharma (2003:355), kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3). Ketepatan waktu

Menurut Dharma (2003:355), ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran

ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Jadi dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja yang digunakan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

C. Hubungan antara Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Suatu organisasi tidak semata-mata hanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tetapi untuk menjaga dan memelihara aspek kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini disebabkan karena suatu organisasi tidak mungkin hanya berorientasi pada masa sekarang saja, tetapi lebih mengedepankan orientasi pada masa yang akan datang demi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Oleh karena prestasi kerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Adanya pemberian motivasi yang tepat dan ditunjang oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan suatu perwujudan dari sikap seseorang karyawan maupun pimpinan terhadap lingkungan dimana mereka bekerja. Jika motivasi yang mereka tunjukkan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja positif dapat dipastikan bahwa motivasi kerja mereka tinggi, dan sebaliknya motivasi rendah dapat ditunjukkan dengan tidak adanya sikap positif yang ditunjukkan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Menurut teori Attribusi yang dikemukakan oleh Heider dalam As'ad (1981:50), *Performance* dapat dirumuskan :

$$P = M \times A$$

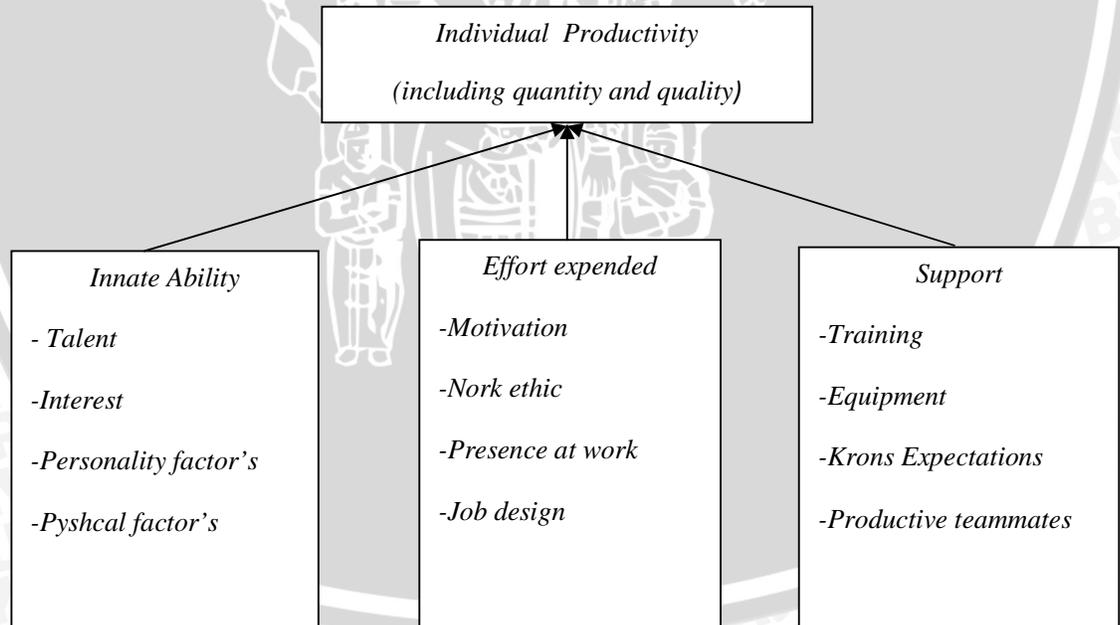
Keterangan :

P = Performance

M = Motivation

A = Ability

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2011:114). Prestasi kerja seseorang merupakan interaksi dari *Innate Ability*, *Effort Expended*, dan *Support*. Dapat dilihat pada gambar halaman berikut.



Gambar 1 Produktifitas Individu

Robert L. Mathis-John H. Jackson (2011:114)
Human Resources Management

Dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa adanya motivasi dan kemampuan yang baik maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang erat terhadap prestasi kerja.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep merupakan gambaran mengenai penelitian ini, dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Model konsep menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dengan variabel yang akan diteliti.

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu diperlihatkan apabila penelitian tersebut mempunyai dua variabel atau lebih menurut Supto Haryoko dalam Sugiyono (2008:47).

Dari uraian tersebut, maka dapat digambarkan model konsepsi sebagai berikut :



Gambar 2 Model Konsep

2. Hipotesis

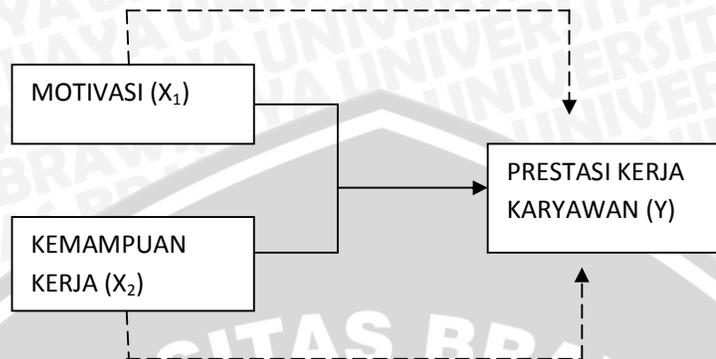
Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dalam bab terdahulu dapat ditarik suatu hipotesis tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja.

Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, menurut Sugiyono (2003:70) hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris melalui pengumpulan data.

Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Selanjutnya untuk merumuskan suatu hipotesis yang baik harus memenuhi beberapa kriteria. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:44) selain harus menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih, hipotesa harus memberikan gambaran bagaimana bentuk hubungan tersebut ; positif atau negatif. Hipotesis yang baik juga harus memberikan petunjuk bagaimana cara pengujiannya.

Model hipotesis yang dapat digambarkan pada halaman berikutnya :



Gambar 3 Model Hipotesis

Keterangan

—————> : Simultan

- - - - -> : Parsial

X_1 : Variabel bebas motivasi

X_2 : Variabel bebas kemampuan kerja

Y : Variabel prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hipotesis diatas yang merupakan pengembangan dari konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses penyelidikan secara sistematis yang ditujukan pada penyediaan informasi untuk menyelesaikan masalah-masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesis, sehingga penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Erickson dan Nosanchuk yang dikutip oleh Singarimbun dan Effendi (Ed.1995) yang menyatakan bahwa: "Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)".

Mengutip pendapat Noor dan Suyadi (1991:8-9) yang mengemukakan ciri atau karakteristik penelitian eksplanatori/penjelasan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan menguji satu atau beberapa hipotesa, dan bersifat hubungan kausalitas.
2. Perumusan masalah dirumuskan dengan tepat.
3. Hipotesa dirumuskan dengan tepat, dengan demikian diperlukan perbuatan dan penelitian berikut kesimpulan dan teori yang tepat.
4. Instrumen penelitian berupa interview, observasi, kuesioner, dan dokumen serta kombinasi daripadanya.

5. Diperlukan metode analisis tertentu.
6. Uraian hasil penelitian bersifat analisis dan diikuti dengan interpretasi data serta penarikan kesimpulan.

Dari ciri-ciri tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian eksplanatori adalah penelitian yang berfokus pada penjelasan antara variabel-variabel yang diteliti.

Oleh karena itu, berdasarkan penelitian eksplanatori maka penulis menggunakan metode observasi melalui penelitian survei atau pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan PT Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Surabaya yang berlokasi di Jln. Pemuda no. 50 Surabaya. Penetapan tempat penelitian diambil dengan pertimbangan bahwa tempat tersebut memungkinkan penulis untuk memperoleh data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang ada, dan bagi penulis untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal motivasi, kemampuan dan prestasi kerja.

C. Konsep, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Konsep

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep :

- a. Variabel Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

- b. Variabel Kemampuan Kerja adalah menunjuk pada potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Variabel Prestasi Kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan melalui serangkaian aktifitas, dan usaha dalam proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi.

2. Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (dependen variabel/terikat). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (independen variabel/bebas). Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

a. Motivasi Kerja (X_1)

Peneliti menggunakan teori McClelland dengan teori motivasi prestasi, mengacu pada teori motivasi prestasi, maka indikator penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan akan Afiliasi, merupakan sebuah hasrat untuk berhubungan antar pribadi secara interpersonal maupun institusional. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Dorongan dalam menambah semangat kerja ($X_{1,1}$)
 - b) Saling bekerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain ($X_{1,2}$)
 - c) Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan ($X_{1,3}$)
- 2) Kebutuhan akan Prestasi, dapat diartikan sebagai keinginan untuk unggul atau berhasil dalam situasi kompetisi. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, yang mengarahkan tingkah laku karyawan pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Item dari indikator diatas adalah:

- a) Memiliki Inovasi dalam bekerja ($X_{1,4}$)
 - b) Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan ($X_{1,5}$)
 - c) Menguasai *skill* dalam melakukan pekerjaan ($X_{1,6}$)
 - d) Cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru ($X_{1,7}$)
- 3) Kebutuhan akan Kekuasaan, merupakan dorongan untuk mengendalikan orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Item dari indikator diatas adalah :

- a) Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan ($X_{1,8}$)
- b) Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ($X_{1,9}$)

b. Kemampuan Kerja (X_2)

Peneliti menggunakan teori Robins, maka indikator penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan Intelektual, yaitu kemampuan seorang karyawan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Item dari indikator diatas adalah :

- a) Paham cakupan bidang tugas ($X_{2,1}$)
 - b) Pertimbangan pimpinan atas alternatif pemecahan masalah ($X_{2,2}$)
 - c) Kreatifitas dalam menciptakan inovasi ($X_{2,3}$)
 - d) Mampu mengatasi hambatan pekerjaan ($X_{2,4}$)
- 2) Kemampuan Fisik, adalah kemampuan yang diperlukan seorang karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Item dari indikator diatas adalah :

- a) Tidak mudah lelah ($X_{2,5}$)
- b) Terampil ($X_{2,6}$)
- c) Cekatan ($X_{2,7}$)
- d) Stamina ($X_{2,8}$)

c. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2003), banyaknya cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, hampir semua cara mempertimbangkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Maka indikatornya adalah :

1) Kuantitas Hasil Kerja adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan.

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Penyelesaian tugas sesuai standar (Y_1)
- b) Perbandingan hasil kerja (Y_2)

2) Kualitas Hasil Kerja adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_3)
- b) Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y_4)

3) Ketepatan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Y_5)
- b) Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain (Y_6)

TABEL 4 Konsep, Variabel, dan Indikator

KONSEP	VAR.	INDIKATOR	ITEM	SUMBER
Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja	Motivasi Kerja (X_1)	Kebutuhan akan Afiliasi	Dorongan dalam menambah semangat kerja ($X_{1.1}$)	Sutrisno (2009:175)
			Saling bekerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain ($X_{1.2}$)	
			ratif dalam melakukan pekerjaan ($X_{1.3}$)	
	Kebutuhan akan Prestasi	Memiliki Inovasi dalam bekerja ($X_{1.4}$)	Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan ($X_{1.5}$)	Sutrisno (2009:175)
			Menguasai <i>skill</i> dalam melakukan pekerjaan ($X_{1.6}$)	
			Cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru ($X_{1.7}$)	
	Kebutuhan akan Kekuasaan	Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan ($X_{1.8}$)	Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ($X_{1.9}$)	Sutrisno (2009:175)
	Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan Intelektual	Paham cakupan bidang tugas ($X_{2.1}$)	Pertimbangan pimpinan atas alternatif pemecahan masalah ($X_{2.2}$)
Kreatifitas dalam menciptakan inovasi ($X_{2.3}$)				
Kemampuan mengatasi hambatan pekerjaan ($X_{2.4}$)				
Kemampuan Fisik		Tidak mudah lelah ($X_{2.5}$)	Terampil ($X_{2.6}$)	Robins (2001:46)
			Cekatan ($X_{2.7}$)	
			Stamina ($X_{2.8}$)	
Prestasi Kerja Karyawan	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja	Penyelesaian tugas sesuai standar (Y_1)	Dharma (2003:355)
			Perbandingan hasil kerja (Y_2)	
	Kualitas Hasil Kerja	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_3)	Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y_4)	Dharma (2003:355)
	Ketepatan Waktu	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Y_5)	Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat diban-dingkan dengan rekan kerja yang lain (Y_6)	Dharma (2003:355)

4. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel-variabel di atas dilakukan dalam skala interval yang menerangkan apakah suatu obyek relatif lebih baik atau lebih buruk dalam karakteristik tertentu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Umar (2008:70) menyatakan bahwasannya: “Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik. Bentuk asal dari skala Likert memiliki lima kategori. Apabila diurutkan maka susunannya akan dimulai dari sangat tidak setuju (*strongly disagree*) sampai kepada sangat setuju (*strongly agree*)”.

Sugiyono (2008:132) menyatakan bahwa:

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban responden akan diberikan skor atau nilai sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1) Sangat setuju diberi skor | 5 |
| 2) Setuju diberi skor | 4 |
| 3) Kurang setuju diberi skor | 3 |
| 4) Tidak setuju diberi skor | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diamati (Djarwanto,1993:5), selanjutnya dalam Singarimbun (1989:116)

dijelaskan bahwa pengertian populasi adalah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya atau karakteristiknya akan diduga. Sugiyono (1994:76) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diamati dalam penelitian. Dari pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Surabaya yang berlokasi di JIn. Pemuda no. 50 Surabaya.

2. Sampel

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian, yang diambil dari populasi menggunakan cara-cara tertentu.(Sugiyono,2006:73). Sedangkan menurut Supardi (2005:103) sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi.

Teknik pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini, berdasar pada rumus Slovin dalam Umar Husein (2004:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, disebut juga sebagai nilai kritis. Dalam penelitian ini nilai kritisnya sebesar 10%.

Dari rumus tersebut diatas menghasilkan :

$$\begin{aligned}n &= \frac{179}{1+179(0,1)^2} \\ &= 64,15\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah minimum yang dapat diambil sebanyak 64,15 orang responden. Dengan melakukan pembulatan ke bawah, dalam penelitian ini sampel minimal yang dapat diambil adalah sebanyak 64 orang responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Menurut Ridwan (2003:59) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara menetapkan secara sengaja kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu berdasarkan tujuan penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang diperoleh di dalam penelitian ini berasal dari dua sumber. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu:

- Data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian yakni dengan penyebaran kuisioner kepada para responden secara langsung oleh peneliti, dalam hal ini adalah karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Surabaya yang berlokasi di Jln. Pemuda no. 50 Surabaya.

b. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari buku, literatur, dan sumber tertulis lainnya, terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil penelitian terdahulu.
- 2) Buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan materi yang diteliti

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

a. *Field Research*, meliputi:

Kuisisioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pernyataan kepada sampel.

b. *Library Research*

Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan dimana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Didalam uji validitas ini nantinya dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terdapat gejala yang ingin diukur.

Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) sebagai nilai kritisnya dengan rumus sebagai berikut (Singarimbun dan Effendi, 1995:137):

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

Keterangan:

- n = banyak sampel
- r = koefisien korelasi
- X = skor item X
- Y = skor item Y

Menurut Sugiyono (2004:115) menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Nazir (2003:145) Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan bahwa sifat alat ukur yang kita gunakan sudah cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995: 140) adalah menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel.

Menurut Arikunto (1998:193), teknik yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah dengan menggunakan Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = Jumlah varians total

σ_t^2 = Varians total

Menurut Malhotra (2006:32), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0,6 sehingga apabila Alpha Cronbach sama dengan 0,6 maka instrumen dapat dikatakan reliabel.

Pengujian realibilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang diperoleh tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel

G. Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian, yang terdiri dari daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan mentabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka persentase.

2) Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah alat analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

(Widayat dan Amirullah, 2002:102).

b_0	=	Intersep atau konstanta
b_1, \dots, b_k	=	Koefisien regresi variabel ke 1 sampai ke k
X_1, \dots, X_k	=	Variabel bebas ke 1 sampai ke k
e	=	Kesalahan pengganggu (<i>error disturbance</i>)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Yaitu pengujian regresi secara simultan/bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah – langkah dalam uji F:

1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$$

Artinya variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$H_a = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, paling tidak salah satu dari variabel independen tersebut.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (α) = 5% dan degree of freedom (df) sebesar k-1 bagi pembilangnya dan n-k bagi penyebutnya (di mana n = jumlah observasi dan k = variabel penjelasan).
- 3) Menghitung F_{hitung} , dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F - test = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sumber: Gujarati, 2001: 120)

dimana:

R^2 = koefisien determinasi majemuk

k = banyaknya parameter total yang diperkirakan termasuk unsur *intercept* (konstanta)

n = banyaknya observasi

- 4) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah bila:

- 1) Probabilitas signifikansi $> 0,05$: H_0 diterima
- 2) Probabilitas signifikansi $< 0,05$: H_a diterima

b. Uji t

Yaitu pengujian regresi secara parsial/terpisah antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk melihat kuat tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (secara parsial). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (level of significance), $\alpha = 5\%$
- 3) Menghitung t_{hitung} , dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_i - \beta_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

dimana:

$Se(\hat{\beta}_i)$ = kesalahan standar yang ditaksir

$\hat{\beta}_i$ = penaksir dari koefisien populasi

(Sumber: Gujarati, 1997: 78)

4) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis H_0 adalah:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

Atau probabilitas signifikansi $> 0,05$: H_0 diterima

probabilitas signifikansi $< 0,05$: H_a diterima

Jika H_0 ditolak berarti dengan tingkat kepercayaan tertentu (5 %), variabel independen yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan bila H_0 tidak ditolak berarti variabel independen yang diuji secara nyata tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan digunakan uji asumsi klasik ini. Dalam regresi berganda ada beberapa uji asumsi yang harus dapat dipenuhi, yaitu :

1) Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel-variabel tersebut berkorelasi satu sama lain, maka sangat sulit untuk memisahkan

pengaruhnya masing-masing dan untuk mendapatkan penaksiran yang baik bagi koefisien-koefisien regresi.

Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolenieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka hal ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana varians bersyarat populasi Y meningkat bersama dengan meningkatnya X (penyebarannya tidak sama atau *varians*-nya tidak sama). Heteroskedastisitas terjadi bila *varians* dari faktor pengganggu tersebut tidak sama (Gujarati, 1997: 37). Kondisi ini dapat dilambangkan dengan:

$$E(u_i^2) = \sigma_i^2$$

(Gujarati, 1997: 178)

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2001: 69). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Normalitas data adalah suatu keharusan, jika nilai residual dari model regresi tidak dapat didistribusikan secara normal maka dikhawatirkan hasil analisis regresi tidak memberikan kesimpulan yang valid.

Regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tiap u_i didistribusikan secara normal dengan:

$$\text{Rata-rata} = E(u_i) = 0$$

$$\text{Varian} = E(u_i^2) = \sigma^2$$

$$\text{Cov}(u_i, u_j) = E(u_i, u_j) = 0 \text{ } i \neq j$$

Bisa dicatat bahwa variabel-variabel yang didistribusikan secara normal/korelasi = 0 berarti variabel-variabel tidak independen. Jadi sesuai dengan asumsi kenormalan berarti bahwa u_i dan u_j tidak hanya tidak berkorelasi tetapi juga didistribusikan secara independen. Dan untuk menguji asumsi kenormalan dapat dilakukan dengan tes Kolmogorof-Smirnov.

Dengan bantuan *SPSS 15 for Windows*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan ialah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak terpenuhi asumsi normalitas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Tabungan Negara merupakan salah satu bank milik pemerintah yang berpengalaman di bidang pembiayaan perumahan dan industri ikutannya telah mampu mengemban tugas negara untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia melalui kegiatan usaha yang dilakukannya dengan menyalurkan KPR dan kredit lainnya serta menghimpun dana masyarakat melalui Tabungan, Deposito, Giro. Bank Tabungan Negara selanjutnya disebut dengan Bank BTN sebagai salah satu Bank BUMN yang berdiri 56 tahun lalu, telah mampu mengemban tugas Negara dalam membantu mendorong pertumbuhan ekonomi terutama di sektor perumahan rakyat.

4.1.1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Tabungan Negara, Tbk

Dengan maksud mendidik masyarakat agar gemar menabung, Pemerintah Hindia Belanda melalui *Koninklijk* Besluit No. 27 tanggal 16 Oktober 1897 mendirikan Postspaarbank, yang kemudian terus hidup dan berkembang serta tercatat hingga tahun 1939 telah memiliki 4 (empat) cabang yaitu Jakarta, Medan, Surabaya, dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatannya terganggu, sebagai akibat penyerbuan Jerman atas Netherland yang mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran dalam waktu yang relatif singkat (*rush*). Namun demikian keadaan keuangan Postspaarbank pulih kembali pada tahun 1941.

Tahun 1942 Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada pemerintah Jepang. Jepang membekukan kegiatan Postspaarbank dan mendirikan Tyokin Kyoku

sebuah bank yang bertujuan untuk menarik dana dari masyarakat melalui tabungan. Usaha pemerintah Jepang ini tidak sukses karena dilakukan dengan paksaan. Tyokin Kyoku hanya mendirikan satu cabang yaitu cabang Yogyakarta

Proklamasi Kemerdekaan RI 17 AGUSTUS 1945 Telah Memberikan Inspirasi Kepada Bapak Darmo Soetanto Untuk Memprakarsai Pengambilalihan Tyokin Kyoku Dari pemerintah Jepang ke pemerintah RI. Dan terjadilah penggantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos. Bapak Darmosoetanto ditetapkan oleh pemerintah RI menjadi Direktur yang pertama. Tugas pertama Kantor Tabungan Pos adalah melakukan penukaran uang Jepang dengan Oeang republic Indonesia (ORI). Tetapi kegiatan Kantor Tabungan Pos tidak berumur panjang, karena agresi Belanda (Desember 1946) mengakibatkan didudukinya semua kantor termasuk kantor Cabang dari Kantor Tabungan Pos hingga tahun 1949. Saat Kantor Tabungan Pos dibuka kembali (1949), nama Kantor Tabungan Pos diganti menjadi Bank Tabungan RI . Sejak kelahirannya dan sampai berubah nama Bank Tabungan Pos RI, lembaga ini bernaung di bawah Kementerian Perhubungan .

Banyak kejadian bernilai sejarah sejak tahun 1950 tetapi yang paling substantif bagi sejarah BTN adalah dikeluarkannya UU Darurat No. 9 tahun 1950 tanggal 9 februari 1950 yang mengubah nama “Postspaabank In Indonesia” Berdasarkan staatsblat No. 295 tahun 1941 menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementerian dari Kementerian Perhubungan ke Kementerian Keuangan di bawah Mentri Urusan Bank Sentral. Walaupun dengan UU Darurat tersebut masih bernama Bank Tabungan Pos ,tetapi tanggal 09 Februari 1950ditetapkan sebagai Hari dan Tanggal lahir Bank Tabungan Negara. Nama Bank Tabungan Pos menurut UU Darurat

tersebut dikukuhkan dengan UU NO.36 Tahun 1953 Tanggal 18 Desember 1953. perubahan nama dari nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara didasarkan pada Perpu no. 4 Tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan UU No.2 tahun 1964 Tanggal 25 Mei 1964.

Pengesahan status Bank Tabungan Negara sebagai bank milik Negara ditetapkan dengan UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (sejak tahun 1964) Bank Tabungan Negara menjadi BNI unit V. Jika tugas utama saat pendirian Postspaabank (1897) sampai dengan Bank Tabungan (1968) adalah bergerak dalam penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember 1976, karena itulah tanggal 10 Desember diperingati sebagai hari KPR di BTN.

Bentuk hukum Bank Tabungan Negara mengalami perubahan lagi pada tahun 1992 ,yaitu dikeluarkanya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 19 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 7 tahun 1992 bentuk hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi perusahaan Perseroan. Sejak itu nama Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan *call name* Bank BTN. Berdasarkan kajian konsultan *independent, Price Waterhouse Coopers*, Pemerintah melalui Menteri BUMN dalam surat No. S-544/M-MBU/2002 tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN sebagai bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Bank Tabungan Negara,Tbk

PT. Bank Tabungan Negara,Tbk mempunyai Visi dan Misi perusahaan sebagai berikut:

1) Visi Bank BTN

Menjadi Bank yang terkemuka dan menguntungkan bagi pembiayaan perumahan.

2) Misi Bank BTN

- a. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri ikutannya kepada lapisan masyarakat menengah kebawah, serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya.
- b. Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia Bank BTN yang berkualitas dan professional serta memiliki integritas yang tinggi.
- c. Memenuhi komitmen pada pemegang saham yaitu menghasilkan laba dan pendapatan per saham yang tinggi serta ikut mendukung program pembangunan perumahan nasional.
- d. Menyelenggarakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan “*good corporate government*”.

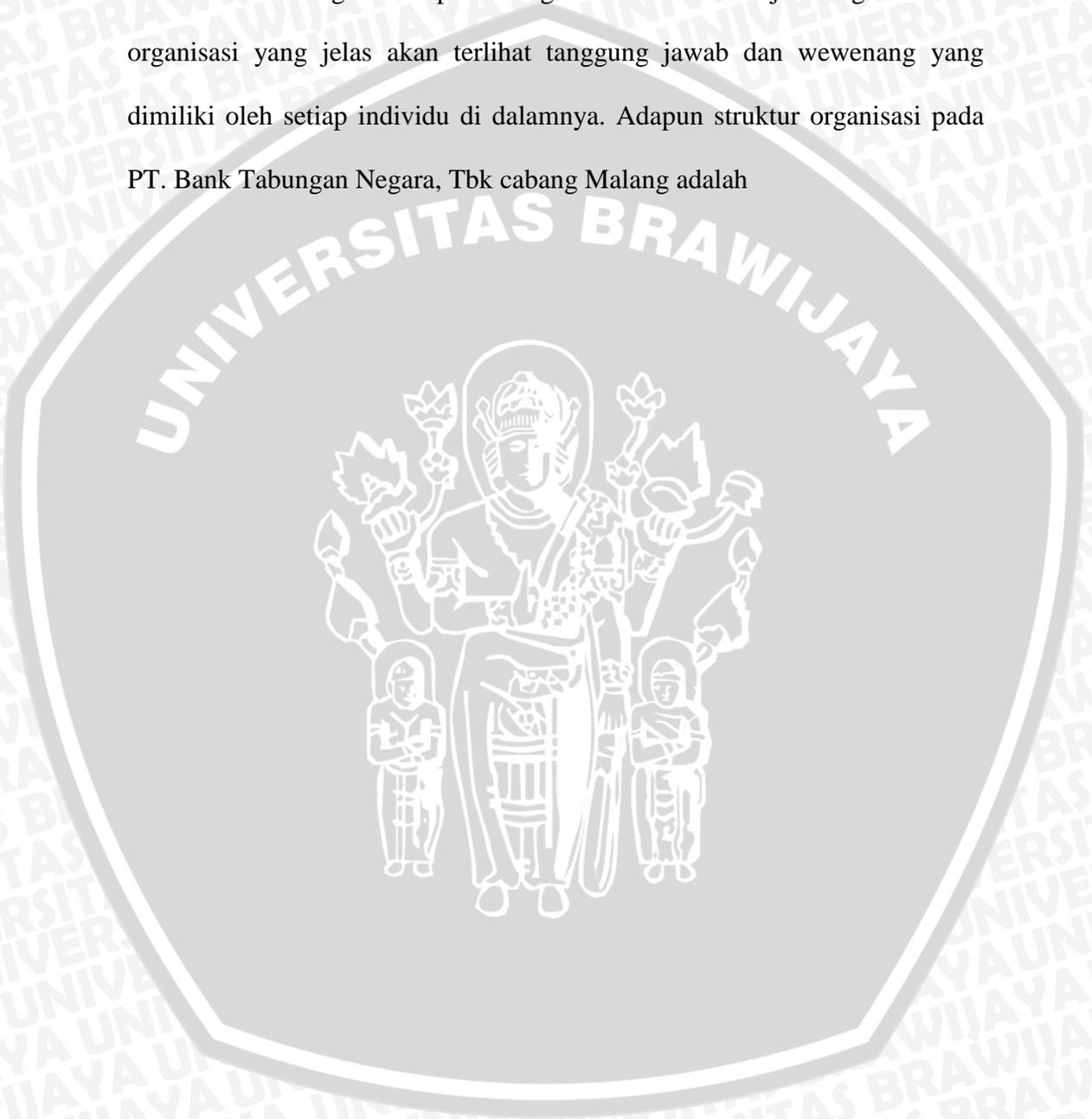
Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dan pembagian tugas di Bank Tabungan Negara dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Struktur Organisasi

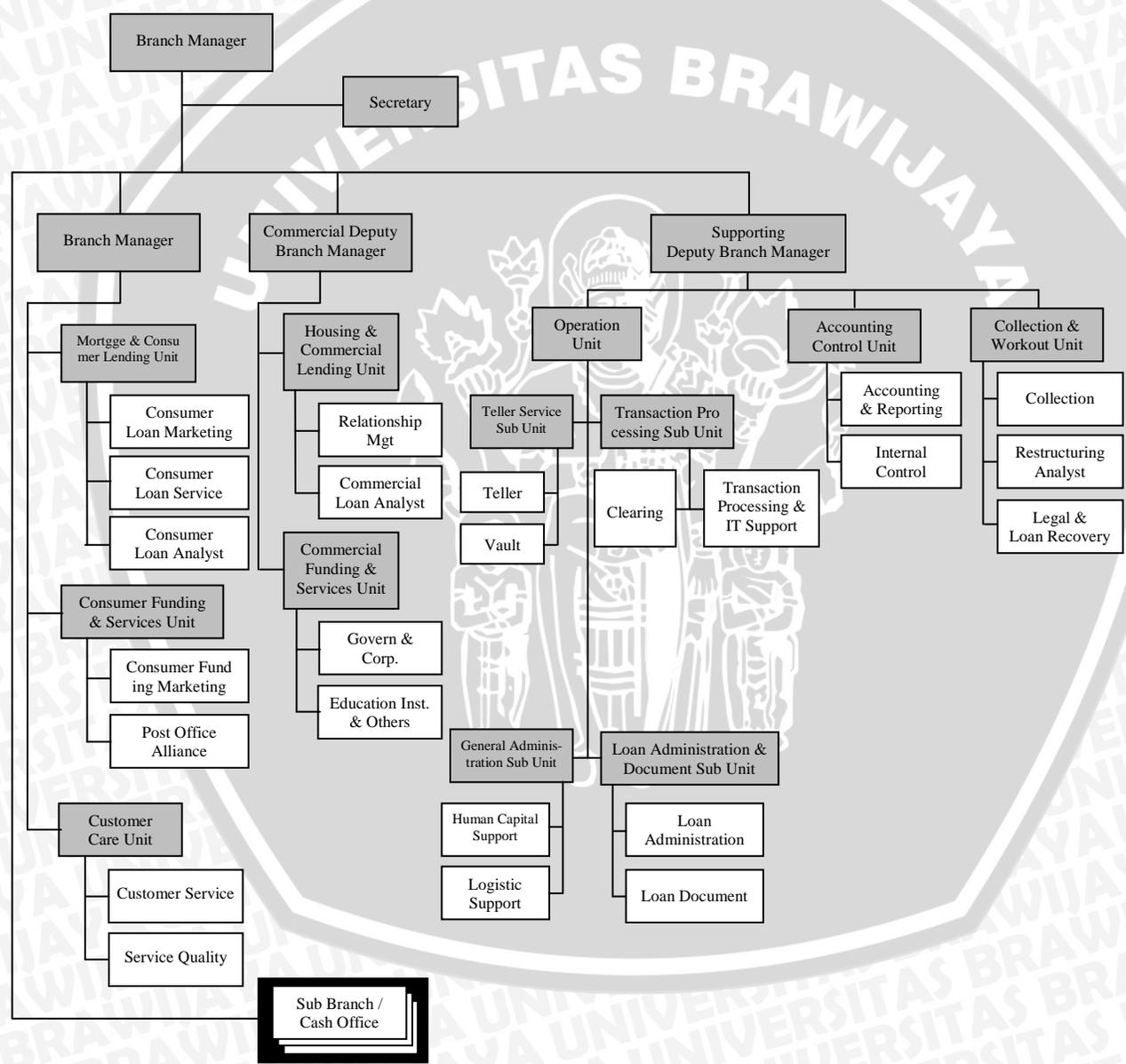
Setiap organisasi dibentuk karena adanya suatu tujuan tertentu yang menjadi landasan utama bagi semua pelaku organisasi dalam bekerja. Dengan struktur organisasi yang jelas akan terlihat tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh setiap individu di dalamnya. Adapun struktur organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Malang adalah



Gambar 1

Bagan Struktur Organisasi

PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Cabang Malang



b. Pembagian Tugas

Setiap bagian dari PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Malang mempunyai jabatan dan tugas masing-masing. Yang secara rinci diuraikan sebagai berikut:

Customer Deputy Branch Manager

Tanggung Jawab

1. Pencapaian Target

Melakukan koordinasi pencapaian target dana dan kredit konsumen termasuk evaluasi secara periodik

2. Penggunaan Anggaran

Menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana dan kredit konsumen

3. Monitoring Dan Report

Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana dan kredit konsumen.

4. Quality Service Level (Qsl) Nasabah Prima

Memberikan QSL kepada Nasabah Prima dana dan kredit konsumen.

5. Bisnis Proses

Melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis kredit konsumen di Kantor Cabang yang efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mortgage & Consumer Lending Unit

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas usulan rencana pencapaian target dana dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas strategi penjualan untuk pencapaian target dana dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas tercapainya target dana dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas monitoring dan evaluasi hasil selling service untuk dana dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas pemberian quality Service Level terhadap nasabah prima untuk dana dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas penggunaan, monitoring dan evaluasi anggaran promosi untuk dana dan kredit dan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas report hasil pencapaian target Customer Service dan Selling untuk dana konsumen kepada atasan
- Bertanggung jawab atas pemrosesan kredit konsumen di Kantor Cabang

Consumer Loan Marketing

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas usulan rencana pencapaian target kredit consumer
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemasaran dan penjualan untuk pencapaian target kredit kunsomer
- Bertanggung jawab atas tercapainya kredit consumer
- Bertanggung jawab atas penggunaan, monitoring dan evaluasi anggaran promosi untuk kredit konsumen

Consumer Loan Service

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas pelayanan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas pelayanan kredit konsumen
- Bertanggung jawab atas kualitas input data calon debitur ke dalam database
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan Quality Service Level

Consumer Loan Analyst

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab menghasilkan kredit konsumen yang berkualitas
- Bertanggung jawab atas analisa dukungan pembiayaan kredit konsumen dalam rangka kerja sama dengan pihak ke tiga
- Bertanggung jawab atas Quality Service Level (QSL)

Consumer Funding & Service Unit

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas strategi penjualan untuk pencapaian target dana konsumen
- Bertanggung jawab atas usulan rencana pencapaian target dana consumer
- Bertanggung jawab atas tercapainya target dana konsumen
- Bertanggung jawab atas monitoring dan evaluasi hasil selling service untuk dana konsumen

- Bertanggung jawab atas penggunaan, monitoring dan evaluasi anggaran promosi untuk dana konsumen
- Bertanggung jawab atas report hasil pencapaian target customer service dan selling untuk dana konsumen kepada atasan
- Bertanggung jawab atas pemberian quality service level terhadap nasabah prima untuk dana konsumen.

Consumer Funding Marketing

Tanggung Jawab

- ↗ Pencapaian atas perbuatan target dana consumer (non K Pos)
- ↗ Pencapaian target dana consumer (non Kantor Pos)
- ↗ Penggunaan anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana consumer (non Kantor Pos)
- ↗ Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana consumer (Non K Pos)
- ↗ Penerapan fungsi prinsip mengenai nasabah
- ↗ Pemberian quality service level terhadap nasabah prima dana konsumen (non Kantor Pos)

Post Office Alliance

Tanggung Jawab

- ↗ Pencapaian atas pembuatan target dana dan layanan yang menggunakan jaringan K Pos
- ↗ Pencapaian target dana dan layanan yang menggunakan jaringan K Pos

- ⇒ Penggunaan anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana dan layanan yang menggunakan jaringan K Pos
- ⇒ Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana dan layanan yang menggunakan jaringan K Pos
- ⇒ Memastikan tersedianya sarana dan prasarana penunjang promosi di K Pos
- ⇒ Pemberian fungsi prinsip mengenai nasabah
- ⇒ Pemberian quality service level terhadap nasabah prima dana dan layanan yang menggunakan jaringan K Pos

Costumer Care Unit

Tanggung Jawab

- ⇒ Memastikan pelaksanaan Penerapan prinsip mengenai Nasabah di Kantor Cabang
- ⇒ Melakukan otorisasi sesuai batas kewenangan
- ⇒ Melakukan supervisi atas pemberian informasi kepada nasabah
- ⇒ Melakukan supervisi terhadap layanan administrasi produk dana dan jasa
- ⇒ Melakukan supervisi pelayanan jasa perbankan
- ⇒ Memastikan terjaganya kualitas pelayanan yang optimal di Unit CS bagi nasabah yang datang maupun melalui telepon atau surat
- ⇒ Memastikan akurasi dan kelengkapan data master statis seluruh aplikasi loket
- ⇒ Melakukan supervisi pelayanan permohonan blokir dan pembukaan blokir
- ⇒ Memberikan rate khusus kepada nasabah
- ⇒ Melakukan supervisi *maintenance* CIF

- ⇒ Melaksanakan proses scanner tanda tangan giran
- ⇒ Membuat usulan rencana pencapaian target penjualan
- ⇒ Memuat strategi penjualan untuk pencapaian target
- ⇒ Memastikan pemberian Quality Service Level terhadap nasabah
- ⇒ Memastikan peningkatan kualitas pelayanan di unit kerja Customer Service secara terus menerus sesuai standar pelayanan front liner

Customer Service

Tanggung Jawab

- ⇒ Akurasi dan kelengkapan data master statis seluruh aplikasi loket
- ⇒ Memberikan informasi kepada nasabah
- ⇒ Melakukan pemantauan rekening dan transaksi nasabah yang mencurigakan
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Giro
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Seluruh jenis Tabungan
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Deposito
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Sertifikat Deposito
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Deposito On Call
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Tabungan Nawaitu
- ⇒ Melakukan pelayanan permohonan administrasi Tabungan e”Batara Pos
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi CIF (penanggung jawab CNFD)
- ⇒ Melakukan pelayanan Pemantauan Saldo rekening
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi dan pelayan SDB
- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi Standing Instruction

- ⇒ Melakukan pelayanan administrasi ATM

Customer Service

Tanggung Jawab

- ⇒ Melakukan pelaporan
- ⇒ Melakukan pelayanan produk Tabungan Batara Prima
- ⇒ Melayani informasi PPh bunga produk dana
- ⇒ Melayani pencetakan R/K (Eksternal) KPR dan Non KPR
- ⇒ Melakukan pendebatan buku tabungan
- ⇒ Melakukan *maintenance* kepada nasabah
- ⇒ Melakukan monitoring atas update rate counter dan ketersediaan brosur
- ⇒ Melakukan *maintenance* kode BI di sistem SIBS
- ⇒ Pemeliharaan aplikasi nasabah
- ⇒ Melaksanakan Penerapan prinsip Mengenai Nasabah di Kantor Cabang

Service Quality

Tanggung Jawab

- ⇒ Memastikan pemberian Quality Service Level terhadap nasabah
- ⇒ Melakukan pengukuran Quality Service level terhadap nasabah untuk outlet dibawah Kantor Cabang
- ⇒ Menindaklanjuti peningkatan Quality Service Level terhadap nasabah untuk outlet dibawah Kantor Cabang
- ⇒ Membuat pelaporan Quality Service Level kepada unit terkait di Kantor Pusat

Commercial Deputy Branch Manager

Tanggung Jawab

⇒ Pencapaian Target

Melakukan koordinasi pencapaian target dana dan kredit komersial termasuk evaluasi secara periodik

⇒ Penggunaan Anggaran

Menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana dan kredit komersial

⇒ Monitoring Dan Report

Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana dan kredit komersial

⇒ Quality Service Lvl (Qsl) Nasabah Prima

Memberikan QSL kepada Nasabah Prima

⇒ Bisnis Proses

Melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis kredit komersial di Kantor Cabang yang efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Housing & Commercial Lending Unit

Tanggung Jawab

⇒ Pencapaian target marketing dan realisasi commercial lending

⇒ Menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target commercial lending

⇒ Pembuatan laporan hasil pencapaian target commercial lending

⇒ Memberikan Quality Service Level kepada Nasabah Prima commercial lending

- ⇒ Melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis commercial lending di Kantor Cabang yang efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Relationship Management

Tanggung Jawab

- ⇒ Bertanggung jawab atas tercapainya target kredit komersial
- ⇒ Bertanggung jawab mencari nasabah baru yang berpotensi meningkatkan bisnis kredit komersial
- ⇒ Bertanggung jawab mengelola portofolio kredit komersial yang menjadi kelolanya
- ⇒ Bertanggung jawab atas pelayanan kredit program kemitraan
- ⇒ Bertanggung jawab meningkatkan hubungan bisnis yang saling menguntungkan dengan nasabah
- ⇒ Bertanggung jawab melaksanakan Quality Service Level (QSL)

Commercial Loan Analyst

Tanggung Jawab

- ⇒ Merekam data aplikasi kredit komersial pada sistem
- ⇒ Melakukan analisa kredit komersial
- ⇒ Memastikan proses administrasi dan dokumentasi kredit sesuai dengan ketentuan

Commercial Funding & Services Unit

Tanggung Jawab

- ⇒ Bertanggung jawab atas strategi penjualan untuk pencapaian target dana komersial
- ⇒ Bertanggung jawab atas usulan rencana pencapaian target dana komersial
- ⇒ Bertanggung jawab atas tercapainya target dana komersial
- ⇒ Bertanggung jawab atas monitoring dan evaluasi hasil selling service untuk dana komersial
- ⇒ Bertanggung jawab atas penggunaan, monitoring dan evaluasi anggaran promosi untuk dana komersial
- ⇒ Bertanggung jawab atas report hasil pencapaian target customer service dan selling untuk dana komersial kepada atasan
- ⇒ Bertanggung jawab atas pemberian quality service level terhadap nasabah prima untuk dana komersial

Governments & Private Corporate Funding

Tanggung Jawab

- ⇒ Pencapaian atas pembuatan target dana komersial segmen government dan private corporate
- ⇒ Pencapaian target dana segmen komersial segmen government dan private corporate
- ⇒ Penggunaan anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana komersial
- ⇒ Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana komersial government dan private corporate
- ⇒ Penerapan fungsi prinsip mengenai nasabah

- Pemberian quality service terhadap nasabah prima dana komersial segmen government dan private corporate

Educational Institution & Others Funding

Tanggung Jawab

- Pencapaian atas pembuatan target dana komersial segmen educational institution & others
- Pencapaian target dana segmen komersial segmen education institution & others
- Penggunaan anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana komersial segmen educational institution & others
- Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana komersial segmen educational institution & others.
- Penerapan fungsi prinsip mengenai nasabah
- Pemberian quality service level terhadap nasabah prima dana komersial segment educational institution & others.

Supporting Deputy Branch Manager

Tanggung Jawab

- Memastikan terselenggaranya fungsi Operasional di Kantor Cabang
(Branch Security officer 1 (BSO1) Kantor Cabang
- Memastikan terselenggaranya fungsi Accounting & Control di Kantor Cabang
- Memastikan terselenggaranya fungsi Collection & Workout di Kantor Cabang

*) Catatan : Khusus untuk KC Remote

Operation Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi atas fungsi Teller Service
- Melakukan supervisi atas fungsi Transaction Processing
- Melakukan supervisi atas fungsi General Branch Administration
- Melakukan supervisi atas fungsi Loan Administration

Teller Service Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi atas proses transaksi di loket
- Melakukan perhitungan batas minimum dan batas maksimal kas
- Melakukan supervisi dan berkoordinasi dengan unit lain atas transaksi non loket
- Melakukan otoritas atas transaksi loket
- Melakukan supervisi atas layanan di front liner
- Melakukan supervisi atas aktivitas di Kas Besar

Teller

Tanggung Jawab

- Melakukan administrasi kas
- Melayani transaksi angsuran KPR dan Non KPR
- Melayani transaksi giro
- Melayani transaksi tabungan

- Melayani transaksi deposito
- Melayani transaksi offline
- Melayani transaksi rupa – rupa kas
- Melayani transaksi kiriman uang
- Melayani transaksi collection
- Melayani transaksi inkaso
- Melayani transaksi inward
- Melayani transaksi payment point (SOPP)
- Melayani transaksi host to host (Telkom, PLN, dll)
- Melayani transaksi lainnya
- Melayani transaksi SDB
- Melayani transaksi pajak on-line
- Melayani pengisian & cash ATM

Vault

Tanggung Jawab

- Melakukan pengelolaan administrasi kas besar

Transaction Processing Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi atas fungsi Teller Service
- Melakukan supervisi atas fungsi Transaction processing
- Melakukan supervisi atas fungsi General Branch Administration

- Melakukan supervisi atas loan Administration

Clearing

Tanggung Jawab

- Proses Transaksi kliring
- proses Transaksi CN
- Proses sistem kliring
- Proses rekonsiliasi
- Proses aktivitas kliring lainnya
- Proses penerimaan warkat dari bank lain
- proses administrasi giran

TP&IT Support

Tanggung Jawab

- Melakukan proses administrasi nasabah giro
- Melakukan proses transaksi pembayaran angsuran kredit
- Melakukan proses maintenance KPR non KPR dan kredit umum
- Melakukan proses biaya pra realisasi kredit
- Melakukan proses blokir saldo rekening
- Proses transaksi deposito
- Melakukan proses transaksi tabungan
- Melakukan proses transaksi giro
- Melakukan proses transaksi lainnya

- Memproses kiriman uang
- Memproses kiriman uang
- Memproses inkaso rupiah
- Proses administrasi klain ATM Link, ATM bersama dan nasabah ATM lainnya yang bekerjasama dengan n BTN
- Melakukan proses transaksi ATM Batara
- Memproses transaksi RTGS
- Melakukan inventory surat berharga
- Memproses pembayaran biaya – biaya melalui pemindah bukuan

TP & IT Support

Tanggung Jawab

- Memproses pembayaran untuk kepegawaian
- Memproses pencairan kredit dan lainnya
- Memproses pembayaran Annual Fee untuk Real Cash
- Memproses pencetakan Report Cash in Cash Out
- Melakukan proses master dan administrasi tabungan Batara Kantor Pos
- Melakukan proses penyelesaian mutasi gagal posting (dummy) Tabungan Batara

Kantor Pos

- Melakukan transaksi & pengelolaan administrasi pajak
- Melakukan proses entry laporan pajak ke sistem
- Mengelola rekonsiliasi pajak
- Mengelola konfirmasi pajak

- Melakukan pemeliharaan dan perbaikan Hardware dan Software
- Melakukan pemeliharaan dan perbaikan mesin ATM sehingga bisa beroperasi dengan baik
- Melakukan proses pemeliharaan atas database sistem lama
- Melakukan poses pemeliharaan dan perbaikan atas jaringan komunikasi pada system BDS dan SIBS

TP & IT Support

Tanggung Jawab

- Melakukan proses pemeliharaan dan perbaikan atas jaringan komunikasi pada system BDS dan SIBS
- Melakukan proses maintenance data transaksi Host to Host Telkom
- Melakukan proses maintenance data transaksi Host to Host PLN
- Melakukan Proses maintenance data transaksi Salary Crediting
- Melakukan proses entry transaksi tabungan batara kantor pos
- Melakukan proses entry transaksi pembayaran angsuran KPR via kantor pos
- Menerapkan pelaksanaan anti pencucian uang (APU) dan pencegahan pendanaan terorisme (RPT) di unit kerjanya

General Administration Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan absensi pegawai
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan penilaian pegawai

- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan perencanaan pengembangan pegawai
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan administrasi data pegawai
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan Gaji, tunjangan pegawai dan pensiunan
- Melakukan supervisi atas proses administrasi cuti
- Melakukan supervisi atas proses penyesuaian gaji pegawai
- Melakukan supervisi atas proses administrasi pegawai lainnya
- Melakukan supervisi atas proses administrasi PKL
- Melakukan supervisi atas proses pajak karyawan
- Melakukan supervisi atas proses administrasi pembinaan disiplin pegawai
- Melakukan supervisi atas proses pengadaan aktiva tetap
- Melakukan supervisi atas proses pengadaan barang inventaris kantor
- Melakukan supervisi atas proses penghapusan barang inventaris
- Melakukan supervisi atas proses asuransi aktiva tetap
- Melakukan supervisi atas proses asuransi aktiva tetap
- melakukan supervisi atas proses pemeliharaan / perbaikan aktiva tetap
- Melakukan supervisi atas proses pemeliharaan / perbaikan barang inventaris

General Administration Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan alat tulis kantor
- Melakukan supervisi atas pengelolaan pengadaan barang cetakan dan formulir dari kantor pusat atau rekanan

- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan pengadaan Bilyet cek, Bilyet giro, Bilyet deposito, dan kartu ATM
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan materi tempel dan materi teraan
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan sewa rumah dinas pejabat
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan sewa gedung kantor
- Melakukan supervisi atas proses kegiatan protokoler
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan administrasi tenaga outsourcing
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan administrasi lainnya
- Melakukan supervisi atas proses pengelolaan surat perintah membayar (SPM) dan bukti setoran
- Melakukan amortisasi atas proses di muka SPD
- Melakukan supervisi atas proses kesekretariatan kantor cabang
- Melakukan supervisi atas proses kesekretariatan kepala cabang
- Mensupervisi proses administrasi MESA/MESOP

Human Capital Support

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab terhadap penatausahaan kepegawaian di kantor cabang
- Bertanggung jawab terhadap akurasi dan kelengkapan hasil entry data kepegawaian
- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran hak-hak pegawai serta menata usahakan kartu pengawasan anggaran kepegawaian
- Bertanggung jawab terhadap proses administrasi MESA/MESOP

- Bertanggung jawab terhadap penatausahaan surat menyurat di kantor cabang
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran aktivitas kesekretariatan kepala cabang

Logistic Support

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab terhadap penatausahaan logistik di kantor Cabang
- Bertanggung jawab terhadap akurasi dan kelengkapan data kartu pengawasan anggaran dan pemantauan anggaran biaya dan belanja cabang yang berkaitan dengan kegiatan operasional
- Bertanggung jawab terhadap administrasi inventaris seperti perlengkapan kantor, kendaraan, gedung dan kelengkapannya
- Bertanggung jawab terhadap pengelolaan semua inventaris cabang dan kancapem
- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengamanan aset kantor cabang setiap saat sesuai dengan ketentuan
- Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemantauan dan penanganan semua masalah logistik
- Bertanggung jawab mengatur kegiatan protokoler terhadap tamu intern dan extern

Loan Administration Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi dan memeriksa proses OTS dan LPA atas permintaan unit terkait dengan baik dan benar sesuai ketentuan bank

- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pencairan yang berkaitan dengan kredit untuk diteruskan dan tindak lanjut oleh unit kerja terkait.
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses Rekonsiliasi SL – GL yang terkait dengan Loan administration
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses koreksi atas klaim di butir dengan baik dan benar sesuai ketentuan bank
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses koreksi atas klaim debitur yang diterima dari unit terkait
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses maintenance dalam rangka restrukturisasi kredit di sistem (Loan Function Maintenance)
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pemeliharaan master ID Kolektor untuk pembayaran Kolektif KPR kemudian menginformasikan ke Unit kerja terkait untuk ditindaklanjuti
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses penatausahaan atas semua dokumen kredit

Loan Administration Sub Unit

Tanggung Jawab

- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengembalian dokumen kredit dalam rangka pengajuan kredit baru/kompensasi, balik nama sertifikat / alih debitur, pembebanan Hak

Tanggung, peningkatan status sertifikat (terkait dengan pengajuan kredit baru),
Revisi dokumen .kredit, penyelesaian kredit oleh unit terkait,

- Melakukan supervisi dan memeriksa proses monitoring pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengembalian dokumen kredit dalam rangka pengajuan kredit baru/kompensasi, Balik nama sertifikat / alih debitur, pembebanan Hak tanggungan, peningkatan status sertifikat (terkait dengan pengajuan kredit baru), revisi informasi dokumen kredit, penyelesaian kredit oleh unit terkait,
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pemantauan dan penyelesaian dokumen pokok kredit yang belum diselesaikan
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pembebanan hak tanggungan
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pelayanan dan klaim debitur yang terkait dengan pengelolaan dokumen baik pihak internal/eksternal
- Melakukan pokok supervisi dan memeriksa proses laporan perkembangan LAT/DAT dokumen pokok kredit
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pemberian informasi kinerja developer, notaris dan pihak lain yang terkait dengan penyelesaian dokumen kepada atasannya.

Loan Administration

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan OTS (Kelayakan usaha dan penghasilan) calon debitur

- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan taksasi nilai dan kehandalan agunan (LPA atau melalui jasa Appraisal)
- Bertanggung jawab terhadap proses administrasi pencairan kredit
- Bertanggung jawab terhadap proses pengelolaan pencairan dana jaminan dan maintenance data
- Bertanggung jawab terhadap pengelolaan pencairan dana nitarfis dan appraisal atau pihak lainnya sesuai ketentuan bank cabang
- Bertanggung jawab terhadap pengelola permohonan BAPERTARUM
- Bertanggung jawab terhadap penyelesaian klaim debitur sistem
- Bertanggung jawab terhadap pembentukan update data statis dan master data debitur sesuai ketentuan bank
- Bertanggung jawab terhadap informasi kredit yang diperlukan oleh pihak lain yang berwenang
- Bertanggung jawab terhadap proses rekonsiliasi SL – GL dana jaminan (dihilangkan) yang berhubungan dengan Loan administrasi
- Bertanggung jawab terhadap proses seleksi dan penunjukan rekanan bank yang berhubungan dengan kredit sesuai ketentuan bank (appraisal, notaris, dll)
- Bertanggung jawab terhadap administrasi kredit kelolaan atau kredit program

Loan Document

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab terhadap penyelesaian atas dokumen kredit yang belum diterima bank
- Bertanggung jawab terhadap penatausahaan dokumen dan penyimpanan dokumen kredit
- Bertanggung jawab terhadap penatausahaan dokumen kredit di sistem (*document tracking*)
- Bertanggung jawab terhadap pelayanan kepada pengambilan, peminjaman dan pengambilan dokumen kredit
- Bertanggung jawab terhadap pelayanan kepada debitur dan unit kerja lain, yang terkait dengan dokumen
- Bertanggung jawab terhadap keamanan, kerapian yang diserahkan kepada unit kerja terkait pada saat pelunasan kredit
- Bertanggung jawab pembuatan laporan LAT/DAT
- Bertanggung jawab membina hubungan baik dengan pihak intern dan ekstern (BPN, Notaris, developer dan pihak terkait lainnya) sehubungan dengan penyelesaian dan pengelolaan dokumen

Accounting & Control Unit

- Memastikan keakurasian dan ketepatan laporan kantor cabang dan kancapem.
- Memastikan ketaatan kantor cabang dan kancapem terhadap kebijakan serta prosedur yang ada.

- Memastikan pengelolaan pengarsipan bukti dasar, bukti transaksi dan listing dilakukan dengan tertib dan benar.
- Memastikan koordinasi tindak lanjut hasil pemeriksaan eksterm maupun intern
- Bertanggung jawab atas klakurayan jurnal GL-GL dan approval atas jurnal tersebut
- Bertanggung jawab atas rekonsiliasi SL dan GL
- Bertanggung jawab atas percetakan laporan keuangan kantor cabang
- Bertanggung jawab atas penyelesaian Suspense dan rekening selisih lainnya
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi Branch Security Officer 2.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan kontrol dan laporan penyelesaian pengaduan nasabah.

Accounting & Reporting

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas rekonsiliasi SL-GL
- Bertanggung jawab terhadap penyelesaian suspense dan selisih akibat sistem
- Bertanggung jawab atas akurasi entry nota jurnal GL-GL
- Melaksanakan pembuatan dan penyampaian laporan keuangan dan laporan manajemen kantor cabang
- Melaksanakan penatausahaan maploeg (bukti dasar) di kantor Cabang
- Bertanggung jawab atas penyusunan laporan Keuangan untuk pihak ekstern
- Bertanggung jawab atas proses penyusunan URAP dan KRAP

- Bertanggung jawab atas berlangsungnya proses dan analisa laporan kinerja kantor cabang

Internal Control

Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab dalam mengkoordinir tindak lanjut hasil pemeriksaan ekstern maupun intern.
- Melakukan kontrol atas penyelesaian pengaduan nasabah
- Melakukan pengawasan terhadap operasional pengelolaan Kas & Inventaris kantor cabang dan jaringan kantor dibawahnya.

Collection & Workout

Tanggung Jawab

- Menetapkan rencana strategi serta kebijakan pembinaan, penyelamatan serta penyelesaian kredit/pembiayaan
- Melakukan supervisi terhadap bawahannya
- Melakukan supervisi atas proses pembinaan debitur melalui aktifitas call collection di kantor cabang
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pembinaan kredit konsumen
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses Restrukturisasi Kredit
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pembinaan debitur/nasabah/nasabah kolektif

- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pembayaran angsuran kolektif ASABRI
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses analisa, penelitian dan membuat konsep jawaban surat-surat masuk dari debitur/nasabah yang terkait dengan pembinaan, penyelamatan dan penyelesaian
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses pelayanan debitur/nasabah yang memerlukan tindakan penyelesaian khusus terkait dengan pembinaan dan penyelamatan kredit
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses negosiasi akhir dengan debitur yang akan diproses untuk penyelesaian kredit
- Melakukan supervisi dan memeriksa proses analisa debitur yang akan dilimpahkan ke pengadilan negeri atau KPKLN
- Melakukan Proses Penyelesaian Kredit Melalui Gugatan PN

Collection

Tanggung Jawab

- Melaksanakan Proses pembinaan Kredit/Pembiayaan.
- Menindaklanjuti surat-surat masuk dari debitur yang terkait dengan pembinaan kredit
- Melayani debitur yang memerlukan tindakan penyelesaian khusus terkait dengan pembinaan kredit
- Melakukan pembinaan debitur kolektif

- Mengelola pembayaran angsuran kolektif instansi (misalnya ASABRI)
- Menindaklanjuti surat-surat masuk dari debitur yang terkait dengan pembinaan kredit/pembiayaan kolektif
- Melayani debitur yang memerlukan tindakan penyelesaian khusus terkait dengan pembinaan kredit/pembiayaan kolektif

Restructuring Analyst

Tanggung Jawab

- Melakukan serah terima berkas penyelesaian kredit bermasalah dari Collection (untuk consumer Loan) & relationship Management (untuk Commercial Loan) yang sudah tidak dapat dibina serta memeriksa kelengkapan/validitas berkas//dokumen kredit tersebut untuk ditindaklanjuti.
- Melaksanakan Proses Restrukturisasi kredit Konsumer dan Kredit Komersial.

Legal & Loan Recovery

Tanggung Jawab

- Melakukan serah terima berkas penyelesaian kredit bermasalah dari staf restrukturisasi
- Melakukan negosiasi akhir dengan debitur untuk proses penyelesaian kredit
- Melakukan proses dan menata usahakan penyelesaian kredit bermasalah melalui KPKNL
- Melakukan proses Penyelesaian Kredit Melalui Gugatan PN

- Melakukan Upaya Penyelematan dan penyelesaian kredit/pembiayaan yang mengandung permasalahan hukum
- Melakukan dan memastikan proses penyelesaian kredit/pembiayaan hapus buku/WO/ Extra Comptable yang sudah tidak bisa dibina lagi untuk dilakukan tindakan penyelesaian
- Membuat dan menyampaikan laporan-laporan yang terkait dengan proses penyelesaian kredit/pembiayaan bermasalah.
- Memastikan proses pelayanan klaim/pertanyaan debitur yang berhubungan dengan kredit bermasalah yang sedang diselesaikan di pengadilan Negeri atau KPKNL
- Melakukan dan memastikan proses lelang di KPKNL
- Melakukan koordinasi dengan unit lain di wilayah kerjanya dalam hal mematkan pembuatan perjanjian//kontrak dan dokumen hukum Bank sesuai dengan ketentuan.
- Memberikan pendapat hukum (legal opinion) terhadap permasalahan litigasi yang diajukan oleh setiap unit kerja dalam rangka pelaksanaan operasional Bank di wilayah kerjanya.

4.1.4. Kegiatan Usaha

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang merupakan perusahaan yang bergerak dalam lingkup penghimpunan dana dari masyarakat melalui tabungan, memberikan pelayanan Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) baik dengan atau tanpa subsidi,serta PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang memberikan jasa dan layanan perbankan lainnya.

Produk-produk yang dimiliki oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang dapat berupa Produk Dana, Produk Kredit, Produk Jasa dan Layanan serta Produk Asuransi Jiwa Tabungan.

4.1 Produk Dana

Jenis-jenis produk dana yang dimiliki oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang adalah sebagai berikut;

1. Tabungan Batara

Manfaat dari Tabungan Batara adalah

- Mendapatkan Kartu ATM Batara
- Penyetoran dan Penarikan dapat dilakukan disemua Kantor Cabang (*online*).
- Bunga Bersaing
- Fasilitas rekening bersama (*joint account*)
- Fasilitas *Auou Debet*
- Fasilitas *Auto Transfer*/transfer antar rekening
- Fasilitas asuransi jiwa maksimal Rp.25 Juta
- Dapat dijadikan kredit.

Persyaratan mendapatkan tabungan Batara:

- Penabung dapat perorangan atau lembaga
- Berlaku untuk Warga Negara Indonesia atau Warga Negara Asing.
- Foto copy KTP atau identitas lainnya
- Mengisi dan menandatangani formulir

2. Tabanas Batara

Manfaat dari tabanas Batara :

- Penyetiran dan Penarikan dapat dilakukan di Kantor Pos terdekat.
- Bebas biaya administrasi
- Bebas bea materai atas warkat penabungan dan pembayaran kembali
- Aman karena dijamin oleh Pemerintah.

Persyaratan memdapatkan Tabanas Batara:

- Perorangan
- Berlaku untuk Warga Negara Indonesia atau Warga Negara Asing.
- Foto copy KTP atau identitas lainnya
- Mengisi dan menandatangani formulir

3. Tabungan Haji Nawaitu

Manfaat dari Tabungan Haji Nawaitu :

- Memperoleh nomor alokasi porsi keberangkatan beribadah haji.
- Fasilitas talangan biaya perjalanan ibadah haji.
- Dapat dibuka diloket PT. Bank Tabungan Negara (Persero) yang terhubung dengan siskohat Departemen Agama
- Penarikan dan penyetoran dapat dilakukan diseluruh loket PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) .

Persyaratan memdapatkan Tabungan Haji Nawaitu :

- Perorangan
- Berlaku untuk Warga Negara Indonesia.
- Foto copy KTP atau identitas lainnya

- Setoran awal minimal 5 juta
- Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening

4. Tabungan Batara Prima

Manfaat dari Tabungan Batara Prima:

- Bunga bersaing
- Memperoleh bonus apabila tidak menarik dana selama 2 bulan.
- Memperoleh fasilitas point reward yang dapat ditukarkan dengan hadiah langsung.
- Memperoleh asuransi jiwa bebas premi untuk penabung perorangan.

Persyaratan mendapatkan Tabungan Batara Prima:

- Penabung perorangan dan lembaga atau perusahaan
- Foto copy KTP atau identitas lainnya
- Setoran awal minimal untuk perorangan Rp.2 juta, untuk lembaga Rp. 5 juta .
- Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening.

5. Sertifikat Deposito

Manfaat dari sertifikat Deposito :

- Dapat diperjualbelikan dan dipindahkan dengan cara penyerahan.
- Bunga dibayarkan dimuka.
- Dapat dibuka di Kantor Pusat maupun Kantor Cabang Bank BTN.

Persyaratan mendapatkan sertifikat Deposito:

- Perorangan atau perusahaan
- Dikeluarkan atas unjuk(tanpa nama)

- Denominal sekurang-kurangnya Rp. 5 juta

6. Giro

Manfaat dari Giro:

- Sarana penyimpanan uang yang aman dan terpercaya
- Menunjang aktifitas usaha dalam pembayaran dan penerimaan
- Memudahkan aktivitas kebutuhan keluarga/pribadi/uasah
- Mendapat jasa Giro yang menarik
- Dapat dibuka dalam mata uang Rupiah dan Valas

Persyaratan mendapatkan Giro:

Untuk Giro Valas dapat dibuka diseluruh kantor cabang devisa.

Persyaratan perorangan :

- Umur minimal 18 tahun atau sudah dewasa menurut hukum.
- Foto copy KTP/SIM/Paspor
- Tidak termasuk daftar hitam Bank Indonesia.
- Surat referensi
- NPWP
- Setoran minimal Rp. 500.000 atau USD 500

Persyaratan untuk Perusahaan/Lembaga:

- Foto copy Akte Pendirian Perusahaan/Anggaran Dasar dan Izin Usaha, NPWP.
- Surat Kuasa khusus untuk bertindak atas nama perusahaan .
- Cap Perusahaan
- Surat Referensi

- Tidak termasuk daftar hitam Bank Indonesia.
- Setoran minimal Rp 1.000.000 atau USD 2500

7. Deposito Berjangka

Manfaat dari Deposito Berjangka:

- Dapat dijadikan sebagai jaminan kredit.
- Bunga deposito dapat dikapitalisasikan ke dalam pokok
- Bunga deposito dapat dipindah bukukan untuk pembayaran angsuran kredit, rekening listrik, telepon, dan air.
- Jangka waktu penempatan bervariasi mulai dari 1, 3, 6, 12, hingga 24 bulan.
- Bunga menarik
- Dapat dibuka dalam mata uang rupiah dan valuta asing.

Persyaratan mendapatkan Deposito Berjangka:

- Khusus untuk deposito valuta asing dapat dibuka diseluruh kantor cabang devisa.
- Dapat dibuka atas nama perorangan atau perusahaan/lembaga.
- Berlaku bagi Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara asing.
- Penempatan minimal untuk perorangan Rp.1.000.000 atau USD 2500 dan untuk Lembaga Rp. 5.000.000 atau USD 5000.

4.2 Produk Kredit

Jenis-jenis produk kredit yang dimiliki oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang adalah sebagai berikut;

1. KPR Griya Utama

Kredit Griya Utama kredit yang diberikan untuk pembelian rumah atau apartemen atau rusun berikut tanah dengan standar bangunan minimal sama dengan standar teknis rumah bersubsidi.

Keunggulan dari Kredit Griya Utama

- Maksimal kredit adalah 80% dari RAB dengan ketentuan tidak melebihi 75% dari taksasi bank atau nilai tanah.
- Lokasi rumah bebas.
- Suku bunga bersaing.
- Jangka waktu kredit maksimal 15 tahun.
- Persyaratan ringan

2. KPR Griya Multi

Kredit Griya Multi adalah kredit yang digunakan untuk berbagai keperluan seperti renovasi rumah, modal kerja, sekolah, atau kebutuhan konsumtif lainnya.

Keunggulan dari Kredit Griya Multi :

- Maksimal kredit adalah 75 % dari taksasi bank.
- Jangka waktu kredit maksimal 10 tahun.
- Suku bunga bersaing.
- Persyaratan ringan.

3. Kredit Swa griya

Kredit swa griya adalah kredit yang digunakan untuk keperluan membangun rumah diatas lahan milik sendiri.

Keunggulan dari Kredit Swa griya:

- Maksimal kredit dalah 90% dari RAB dengan ketentuan tidak melebihi dari taksasi bank atas nilai tanah.
- Lokasi rumah bebas.
- Suku bunga bersaing.
- Jangka waktu kredit maksimal 15 tahun.
- Persyaratan ringan

4. Kredit Swadana

Kredit Swadana adalah kredit yang diberikan kepada nasabah yang memerlukan dana segera dengan jaminan deposito yang ditempatkan di Bank BTN.

Keunggulan dari Kredit Swadana:

- Proses kredit cepat.
- Maksimum kredi 90% dari jumlah dana yang dijaminan.

5. Kredit Yasa Griya

Kredit Yasa Griya adalah kredit yang diberikan kepada pengembang atau koperasi untuk membantu modal kerja dalam rangka pembiayaan pembangunan proyek perumahan.

Keunggulan Kredit Yasa Griya :

- Jumlah kredit maksimum 80% dari jumlah keperluan pembiayaan konstruksi.
- Jangka waktu kredit maks. 18 bulan dan dapat diperpanjang.

6. Kredit Kepemilikan Ruko

Kredit Kepemilikan Ruko adalah kredit yang diberikan oleh bank untuk membeli Rumah Toko, guna dihuni dan digunakan sebagai toko.

Keunggulan Kredit Kepemilikan Ruko:

- Maksimal kredit adalah 75% dari tasasi bank
- Jangka waktu kredit minimal 10 tahun.

7. Kredit Perumahan Perusahaan

Kredit Perumahan Perusahaan adalah kredit yang diberikan kepada perusahaan yang menyediakan fasilitas perumahan dinas perusahaan ataupun fasilitas kepemilikan rumah pegawai yang didasarkan kerjasama antara BTN dengan perusahaan dalam mendukung program perumahan.

Keunggulan Kredit Perumahan Perusahaan:

- Maksimum kredit sebesar 75% sampai dengan 90% dari biaya pembangunan atau harga pembelian rumah.
- Jaminan kredit adalah rumah dan tanah yang dibiayai oleh KPP.
- Jangka waktu kredit sampai dengan 15 tahun.

8. Real Cash

Real Cash adalah penyediaan dana tunai bagi nasabah untuk berbagai keperluan dan dapat ditarik sewaktu-waktu (*Stand-by loan*)

Keunggulan *Real Cash*

- Diberikan atas kelebihan agunan kredit, karena adanya penurunan outstanding kredit.

- Jangka waktu 12 bulan dan dapat diperpanjang
- Maksimal kredit sampai dengan 50 juta.
- Suku bunga lebih rendah disbanding produk sejenis dibank lain.
- Bebas biaya proses.

9. Talangan Haji

Talangan Haji adalah fasilitas kredit dalam bentuk talangan biaya ibadah haji yang diberikan kepada calon jemaah haji sehingga dapat digunakan untuk menambah kekurangan saldo minimum Tabungan Haji Nawaitu untuk mendapatkan kepastian kuota haji.

10. KMK – *Housing Related*

KMK – *Housing Related* adalah kredit modal kerja ,yang diberikan untuk pembiayaan kebutuhan modal kerja khususnya sector industri yang terkait dengan perumahan termasuk uasah-usaha penunjangnya.

Keunggulan KMK – *Housing Related* :

- KMK diberikan maksimal 70% dari kebutuhan modal kerja.
- Khusus untuk pemohon CV atau perorangan maksimal kredit Rp.500 juta
- Jangka waktu maksimal 18 bulan.

4.4 Produk Jasa dan Layanan

Jenis-jenis produk kredit yang dimiliki oleh Bank BTN cabang Malang adalah sebagai berikut:

1. ATM Batara

Manfaat dari ATM Batara

- Penarikan uang tunai
- Transfer antar rekening di Bank BTN
- Untuk pembayaran angsuran KPR
- Untuk pembayaran tagihan telepon
- Untuk membayar tagihan listrik
- Untuk pembayaran tagihan HP
- Isi ulang pulsa HP
- Dapat digunakan diseluruh ATM berlogo LINK

2. Kiriman Uang

- Kiriman uang dalam negeri dengan sarana : surat (mail transfer).
- Kiriman uang keluar negeri dengan sarana:
 - Kiriman uang keluar melalui mail transfer, telex, dan draft.
 - Kiriman uang masuk melalui warkat IGGO BSN Malaaysa, warkat AMBB, mail transfer, dan telex.

3. Inkaso

- Warkat inkaso sendiri

Adalah warkat inkaso yang diterbitkan oleh kantor cabang Bank BTN yang wilayah kliringnya berbeda dengan wilayah kliring Bank pengirim.

- Warkat inkaso Bank lain

Adalah warkat inkaso yang diterbitkan oleh Bank lain yang wilayah kliringnya berbeda dengan wilayah kliring Bank pengirim.

4. *Money Changer*

Adalah layanan jual atau beli mata uang asing tertentu yang mempunyai catatan kurs pada Bank Indonesia.

5 Inkaso Luar Negeri

- *Outward Collection* (Inkaso Luar Negeri) adalah pengiriman warkat-warkat Valuta Asing dari Kantor Cabang Bank BTN kepada Bank koresponden diluar negeri, untuk ditagihkan kepada bank penerbit.
- *Inward Collection* (inkaso masuk) adala pengiriman warkat-warkat Valuta Asing (*clean Collection*) dari bank koresponden Bank BTN diluar negeri untuk ditagihkan pembayarannya kepada tertarik didalam negeri. Umumnya berupa warkat-warkat tanpa dokumen.

6. *Safe deposit Box*

Adalah sarana penyimpanan barang atau surat-surat berharga yang aman dan terjaga dari resiko kebakaran, kejahatan, bencana alam , dsb.

7. Bank Garansi

Manfaat dari Bank Garansi adalah

- Melaksanakan *order* pekerjaan dari pemerintah atau swasta.

- Pembongkaran baarang-barang dari kapal sebelum asli konosemen (*bill of lading*) datang.
- Pembelian atau penebusan barang-barang dari penjual (produsen/dealer/agen)dengan pembayaran secara angsuran atau pembayaran belakang.
- Penangguhan pembayaran kewajiban tertentu kepada Negara (Dirjen Bea Cukai).

8. RTGS (*Real Time Gross Settlement*)

RTGS Adalah sistem dana On line dalam mata uang rupiah yang penyelesaiannya dilakukan pertransaksi secara individual. Jenis layanan RTGS terdiri dari jenis layanan *Single Credit Transaction* dan *Multiple Credit Transaction*.

9. Penerimaan Biaya Perjalanan Ibadah haji (BPIH)

Memberikan kepastian keberangkatan ibadah haji berkat sistem *on line* SISKOHAT.

10. SMS Banking

- Penggantian Pin SMS

Layanan untuk penggantian pin SMS sebagai identitas pribadi nasabah dalam melakukan instruksi melalui fasilitas SMS Batara.

- Informasi Saldo

Layanan untuk mengetahui jumlah saldo terakhir dari rekening anda.Produk yang dapat diakses melalui fasilitas informasi saldo

adalah: Tabungan Batara, Tabungan Batara Prima, Giro Perorangan, Deposito, Kredit Griya Multi, KPR, *Real Cash*.

- Informasi Transaksi

Layanan untuk mengetahui lima transaksi terakhir dari rekening anda.

- Informasi Kurs Uang.

Layanan untuk mengetahui kurs beberapa mata uang asing. Jenis mata uang asing yang dapat dilihat adalah USD, GBP, EUR, AUD, HKD, dan SGD.

- Informasi Suku Bunga

Layanan untuk mengetahui besarnya suku bunga yang berlaku untuk produk Tabungan Batara, Tabungan Batara Prima, Deposito dan Giro.

- Pemindahbukuan atau Transfer Antar Rekening

Layanan untuk melakukan pemindahbukuan atau transfer ke rekening di Bank BTN yang telah terdaftar.

- Pembayaran KPR dan tagihan Lainnya.

Layanan untuk melakukan pembayaran tagihan KPR BTN dan tagihan rutin lainnya yang telah terdaftar (PLN, TELKOM, dan pembayaran tagihan pihak ketiga yang akan dikembangkan kemudian).

- Pembelian Pulsa Isi Ulang

Layanan untuk pembelian pulsa isi ulang kartu pra bayar :

Simpati, Mentari, Pro XL, dan IM3.

11. Penerimaan Pembayaran Tagihan Telkom, PLN, Hp dan Isi Ulang HP.

Penerimaan pembayaran beberapa tagihan secara on line antara lain:

- Pembayaran tagihan telepon (Telkom)
- Pembayaran tagihan listrik (PLN)
- Pembayaran tagihan HP
- Isi Ulang HP

Pembayaran tagihan tersebut dapat dilakukan melalui :

- ATM Batara selama 24 jam .
- Pemindahbukuan
- Autodebet dari rekening tabungan atau Giro di Bank BTN.
- Loket bank BTN secara tunai.

12. Penerimaan Pembayaran Pajak

Penerimaan pembayaran pajak secara on line dengan Ditjen Pajak melalui loket Bank BTN untuk berbagai jenis pajak antara lain:

- Pajak Penghasilan (PPh)
- Pajak Pertambahan Nilai (PPN)
- Pajak lainnya.

4.2. Karakteristik Responden

Sebagai data pendukung dalam menganalisis serta menginterpretasikan hasil analisis, maka peneliti berusaha untuk menggali informasi tentang identitas responden terkait dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya, identitas tersebut didiskripsikan pada uraian berikut.

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 60 responden dapat diketahui jenis kelamin seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	25	39,1
Perempuan	39	60,9
Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yang ditemui oleh peneliti selama melakukan penelitian adalah memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden dengan presentase 60,9% sedangkan sisanya adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden dengan presentase 39,1%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase
21-30	45	70,3
31-40	9	14,1
41-50	10	15,6
Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada kategori usia 21 - 30 tahun dengan jumlah sebanyak 45 orang atau sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya adalah responden yang berada pada usia 31-40 tahun dengan jumlah 9 orang atau sebesar 14,1% dan responden yang berada pada usia 41-50 tahun dengan jumlah 10 orang atau sebesar 15,6%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari 64 responden dapat diketahui pendidikan responden seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	3	4,7
D1	1	1,6
D3	13	20,3
S1	41	64,1
S2	6	9,4
Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 64,1% dari total responden.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari 64 responden dapat diketahui Masa Kerja responden seperti pada Tabel berikut ini:



Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 1 tahun	10	15,6
1-5 tahun	35	54,7
6-10 tahun	2	3,1
> 10 tahun	17	26,6
Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah memiliki Masa Kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 54,7% dari total responden.

4.3. Gambaran Variabel yang diteliti

Gambaran variabel-variabel yang diteliti dipergunakan untuk mengetahui variasi jawaban responden terhadap item dalam kuesioner. Gambaran selengkapnya akan dikemukakan dalam penjelasan berikut ini :

4.3.1. Variabel X1

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel X1 dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
x1.1	0	6,3	23,4	46,9	23,4	3,88
x1.2	0	6,3	28,1	40,6	25	3,84
x1.3	0	7,8	29,7	32,8	29,7	3,80
x1.4	0	4,7	17,2	39,1	39,1	4,13
Rata-rata Variabel						3,92

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item x1.1 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 46,9%. Jawaban responden tentang item x1.2 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 40,6%. Jawaban responden tentang item x1.3 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 32,8%. Jawaban responden tentang item x1.4 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 39,1%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel X1 adalah sebesar 3,92 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.3.2. Variabel X2

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel X2 dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
x2.1	0	9,4	31,3	35,9	23,4	3,73
x2.2	0	10,9	39,1	32,8	17,2	3,56
x2.3	0	12,5	34,4	23,4	29,7	3,70
x2.4	0	9,4	31,3	35,9	23,4	3,70
x2.5	0	12,5	35,9	31,3	20,3	3,59
x2.6	0	10,9	35,9	23,4	29,7	3,72
Rata-rata Variabel						3,67

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item x2.1 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 35,9%. Jawaban responden tentang item x2.2 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 39,1%. Jawaban responden tentang item x2.3 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 34,4%. Jawaban responden tentang item x2.4 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 35,9%. Jawaban responden tentang item x2.5 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 35,9%. Jawaban responden tentang item x2.6 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 35,9%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel X2 adalah sebesar 3,67 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.3.3. Variabel X3

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel X3 dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X3

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
x3.1	0	1,6	28,1	31,3	39,1	4,08
x3.2	0	7,8	18,8	39,1	34,4	4,00
x3.3	0	7,8	26,6	18,8	46,9	4,05
Rata-rata Variabel						4,04

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item x3.1 sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,1%. Jawaban responden tentang item x3.2 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 39,1%. Jawaban responden tentang item x3.3 sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel X3 adalah sebesar 4,04 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.3.4. Variabel X4

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel X4 dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X4

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
x4.1	0	6,3	34,4	50	9,4	3,63
x4.2	0	3,1	42,2	40,6	14,1	3,66
x4.3	0	6,3	34,4	40,6	18,8	3,72
x4.4	0	3,1	42,2	39,1	15,6	3,67
x4.5	0	7,8	45,3	34,4	12,5	3,52
Rata-rata Variabel						3,64

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item x4.1 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 50%. Jawaban responden tentang item x4.2 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 42,2%. Jawaban responden tentang item x4.3 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 40,6%. Jawaban responden tentang item x4.4 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 42,2%. Jawaban responden tentang item x4.5 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 45,3%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel X4 adalah sebesar 3,64 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.3.1. Variabel X5

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel X5 dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X5

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
x5.1	0	6,3	43,8	39,1	10,9	3,55
x5.2	0	3,1	35,9	54,7	6,3	3,64
x5.3	0	15,6	32,8	34,4	17,2	3,53
x5.4	0	6,3	14,1	37,5	42,2	4,2
Rata-rata Variabel						3,70

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item x5.1 sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu sebesar 43,8%. Jawaban responden tentang item x5.2 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 54,7%. Jawaban responden tentang item x5.3 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 34,4%. Jawaban responden tentang item x5.4 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel X5 adalah sebesar 3,70 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.3.1. Variabel Y

Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Y dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y

Item	Presentase					Rata-rata
	1	2	3	4	5	Skor
y1	0	7,8	28,1	34,4	29,7	3,86
y2	0	10,9	20,3	37,5	31,3	3,89
y3	0	7,8	20,3	43,8	28,1	3,92
y4	0	7,8	26,6	37,5	28,1	3,86
y5	0	7,8	23,4	40,6	28,1	3,89
y6	0	6,3	20,3	43,8	29,7	3,97
Rata-rata Variabel						3,90

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ditabulasikan didapatkan jawaban responden tentang item y1 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 34,4%. Jawaban responden tentang item y2 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%. Jawaban responden tentang item y3 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 43,8%. Jawaban responden tentang item y4 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%. Jawaban responden tentang item y5 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 40,6%. Jawaban responden tentang item y6 sebagian besar

menjawab setuju yaitu sebesar 43,8%. Secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor pada variabel Y adalah sebesar 3,90 artinya sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel tersebut.

4.4. Uji Instrumen Penelitian

4.4.1. Hasil Uji Validitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel-variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Didalam uji validitas ini nantinya dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur.

Untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan membandingkan indeks korelasi *pearson product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 (5%) dan membandingkan nilai r hasil dengan nilai r tabel. Jika signifikansi hasil korelasi kurang dari 0.05 maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	Afiliasi	X _{1.1}	0,831	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,702	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,707	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,800	0,000	Valid
	Prestasi	X _{2.1}	0,807	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,775	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,764	0,000	Valid
		X _{2.4}	0,807	0,000	Valid
		X _{2.5}	0,739	0,000	Valid
		X _{2.6}	0,750	0,000	Valid
	Kekuasaan	X _{3.1}	0,709	0,000	Valid
		X _{3.2}	0,818	0,000	Valid
		X _{3.3}	0,830	0,000	Valid
Kemampuan kerja	Intelektual	X _{4.1}	0,789	0,000	Valid
		X _{4.2}	0,764	0,000	Valid
		X _{4.3}	0,803	0,000	Valid
		X _{4.4}	0,780	0,000	Valid
		X _{4.5}	0,645	0,000	Valid
	Fisik	X _{5.1}	0,854	0,000	Valid

		X _{5.2}	0,714	0,000	Valid
		X _{5.3}	0,862	0,000	Valid
		X _{5.4}	0,719	0,000	Valid
Prestasi kerja	Prestasi Kerja	Y ₁	0,817	0,000	Valid
		Y ₂	0,801	0,000	Valid
		Y ₃	0,827	0,000	Valid
		Y ₄	0,820	0,000	Valid
		Y ₅	0,738	0,000	Valid
		Y ₆	0,812	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, seluruh item penelitian dikatakan valid karena nilai probabilitas semua item kurang dari 0,05.

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah valid. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antara item dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu dengan membandingkan koefisien alpha dengan 0,6. Apabila koefisien alpha (r hitung) lebih besar (>) dari 0,6 maka item tersebut reliabel. Tetapi apabila koefisien alpha (r hitung) lebih kecil (<) dari 0,6 maka item tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	Afiliasi	0,752	Reliabel
	Prestasi	0,864	Reliabel
	Kekuasaan	0,692	Reliabel
Kemampuan	Intelektual	0,811	Reliabel
	Fisik	0,791	Reliabel
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja (Y)	0,889	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga instrumen yang digunakan dapat diandalkan (reliabel).

4.5. Uji Analisa Data

4.5.1. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Square*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui

model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Indikator	VIF	Hasil
Motivasi	Afiliasi	1,532	Tidak multikolinieritas
	Prestasi	1,302	Tidak multikolinieritas
	Kekuasaan	1,278	Tidak multikolinieritas
Kemampuan	Intelektual	1,167	Tidak multikolinieritas
	Fisik	1,983	Tidak multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2013

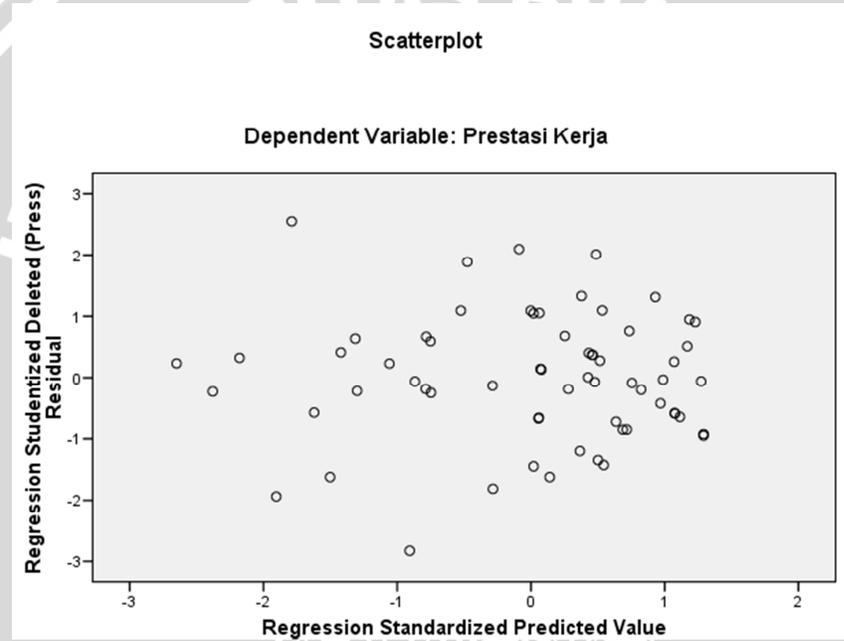
Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa terlihat besaran VIF untuk semua variabel < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatterplot* diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak terpenuhi asumsi normalitas.

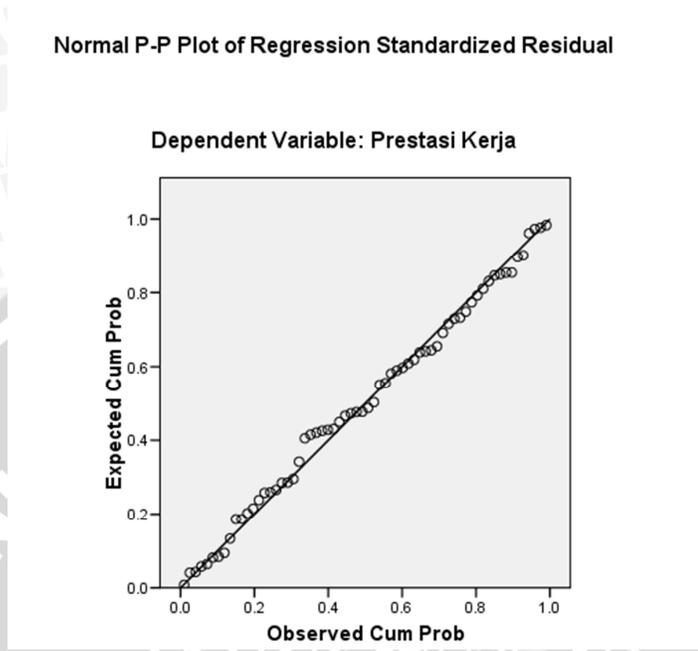
Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas



Tabel 4.14

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38287405
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,042
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,586
Asymp. Sig. (2-tailed)		,883

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pedoman dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

- Bila nilai probabilitas (Asymp. Sig) $< 0,05$, maka distribusi adalah tidak normal
- Bila nilai probabilitas (Asymp. Sig) $> 0,05$, maka distribusi adalah normal

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0,883, dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut telah layak digunakan.

Selain itu, dari gambar hasil uji normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai.

4.5.2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh dari peubah bebas terhadap peubah terikat berdasarkan koefisien regresi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,845	2,637		-2,596	,012
	Afiliasi	,356	,145	,215	2,462	,017
	Prestasi	,238	,080	,240	2,977	,004
	Kekuasaan	,568	,159	,285	3,566	,001
	Intelektual	,331	,113	,223	2,919	,005
	Fisik	,436	,170	,256	2,572	,013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas didapatkan suatu persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,215 X_1 + 0,240 X_2 + 0,285 X_3 + 0,223 X_4 + 0,256 X_5$$

dimana :

Y : Prestasi Kerja

X₁ : Afiliasi

X₂ : Prestasi

X₃ : Kekuasaan

X₄ : Intelektual

X₅ : Fisik

Di dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien dari pengukuran standardized, karena data di dalam penelitian ini belum memiliki satuan yang sama

sehingga satuan tersebut perlu untuk di *standardized* terlebih dahulu. Sehingga persamaan regresi yang digunakan mengacu kepada persamaan yang ada di kolom *standardized*.

1. (Y) Merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Afiliasi (X_1), Prestasi (X_2), Kekuasaan (X_3), Fisik(X_4), dan Intelektual (X_5).Jadi, nilai (Y) Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Koefisien regresi (b_1) menunjukkan nilai variabel Afiliasi (X_1) sebesar 0,215 menyatakan bahwa Afiliasi dan Prestasi Kerja mempunyai sifat hubungan searah dan memiliki pengaruh positif. Jadi apabila variabel Afiliasi ditingkatkan maka Prestasi Kerjameningkat, dan sebaliknya apabila variabel Afiliasi menurun maka Prestasi Kerjaakan semakin menurun.
3. Koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai variabel Prestasi (X_2) sebesar 0,240 menyatakan bahwa variabel Prestasi dan Prestasi Kerja mempunyai sifat hubungan searah dan positif yang artinya apabila variabel Prestasi ditingkatkan maka Prestasi Kerjameningkat, dan sebaliknya apabila variabel Prestasi menurun maka Prestasi Kerjaakan semakin menurun.
4. Koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai variabel Kekuasaan (X_3) 0,285 menyatakan bahwa Kekuasaan dan Prestasi Kerja mempunyai sifat hubungan searah dan positif yang artinya apabila variabel Kekuasaan ditingkatkan, maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan meningkat, dan sebaliknyaapabila variabel Prestasi menurun maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan akan semakin menurun.

5. Koefisien regresi (b_4) menunjukkan nilai variabel Intelektual (X_4) 0,223 menyatakan bahwa variabel empati dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan searah dan positif, yang artinya apabila variabel Intelektual ditingkatkan, maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Prestasi menurun maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan akan semakin menurun.
6. Koefisien regresi (b_5) menunjukkan nilai variabel Fisik (X_5) sebesar 0,320 menyatakan bahwa variabel Intelektual dan Prestasi Kerja mempunyai sifat hubungan yang searah dan positif, yang artinya apabila variabel Fisik ditingkatkan, maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Prestasi menurun maka Prestasi Kerja terhadap dimensi kualitas pelayanan akan semakin menurun.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda dari masing-masing variabel yaitu Afiliasi, Prestasi, Kekuasaan, Intelektual dan Fisik terhadap Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana apabila terjadi peningkatan motivasi dan kemampuan kerja maka akan diikuti oleh prestasi kerja karyawan.

4.5.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,686	2,48346

a. Predictors: (Constant), Fisik, Intelektual, Kekuasaan, Prestasi, Afiliasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square = 0,686 maka sumbangan atau kontribusi dari variabel independen yaitu: Afiliasi, Prestasi, Kekuasaan, Intelektual dan Fisik secara simultan terhadap Prestasi Kerja, adalah sebesar 68,6%, sedangkan 31,4% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel-variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Pengujian F atau pengujian model yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Afiliasi,

Prestasi, Kekuasaan, Intelektual, Fisik terhadap Prestasi Kerja)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Afiliasi,

Prestasi, Kekuasaan, Intelektual, Fisik terhadap Prestasi Kerja)

Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.17

Hasil Uji F / Serempak

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel Afiliasi, Prestasi, Kekuasaan, Intelektual, Fisik terhadap Prestasi Kerja	$F = 28,521$ $Sig F = 0,000$ $F_{tabel} = 2,374$	H_0 ditolak / H_1 diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,521 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,374, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki sig F < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara simultan variabel Afiliasi (X_1), Prestasi (X_2), Kekuasaan (X_3), Intelektual (X_4) dan Fisik (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

4.5.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah jika t hitung $>$ t tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel bebas secara nyata berpengaruh terhadap variabel terikat, dan apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima atau dengan kata lain variabel bebas secara nyata tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Hasil Uji t/Parsial

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Variabel Afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja .	$t = 2,462$ Sig $t = 0,017$ $t_{\text{tabel}} = 2,002$	H_0 ditolak / H_1 diterima
2	Variabel Prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja .	$t = 2,977$ Sig $t = 0,004$ $t_{\text{tabel}} = 2,002$	H_0 ditolak / H_1 diterima
3	Variabel Kekuasaan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja .	$t = 3,566$ Sig $t = 0,001$ $t_{\text{tabel}} = 2,002$	H_0 ditolak / H_1 diterima

4	Variabel Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja .	t = 2,919 Sig t = 0,005 t _{tabel} = 2,002	H ₀ ditolak / H ₁ diterima
5	Variabel Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja .	t = 2,572 Sig t = 0,013 t _{tabel} = 2,002	H ₀ ditolak / H ₁ diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.18 secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Afiliasi (X₁)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

H₀ : $\beta_1 = 0$ (variabel X₁ (Afiliasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

H₁ : $\beta_1 \neq 0$ (variabel X₁ (Afiliasi) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

Dengan menggunakan test dua arah dan taraf nyata 5%, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 2,462 karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H₀ atau disimpulkan bahwa variabel Afiliasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

2. Variabel Prestasi (X₂)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

H₀ : $\beta_2 = 0$ (variabel X₂ (Prestasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

Kerja)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel X_2 (Prestasi) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

Dengan menggunakan test dua arah dan taraf nyata 5%, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 2,977 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tolak H_0 atau disimpulkan bahwa variabel Prestasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

3. Variabel Kekuasaan (X_3)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_3 = 0$ (variabel X_3 (Kekuasaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ (variabel X_3 (Kekuasaan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

Dengan menggunakan test dua arah dan taraf nyata 5%, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002. sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 3,566 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tolak H_0 atau disimpulkan bahwa variabel Prestasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

4. Variabel Intelektual (X_4)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_4 = 0$ (variabel X_4 (Intelektual) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

$H_1 : \beta_4 \neq 0$ (variabel X_4 (Intelektual) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

Kerja)

Dengan menggunakan test dua arah dan taraf nyata 5%, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002. sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 2,919 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tolak H_0 atau disimpulkan bahwa variabel Intelektual (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

5. Variabel Fisik (X_5)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_5 = 0$ (variabel X_5 (Fisik) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

$H_1 : \beta_5 \neq 0$ (variabel X_5 (Fisik) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja)

Dengan menggunakan test dua arah dan taraf nyata 5%, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002. sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 2,572 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tolak H_0 atau disimpulkan bahwa variabel Fisik (X_5) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kesimpulan bahwa variabel dimensi kualitas pelayanan meliputi Afiliasi (X_1), Prestasi (X_2), Kekuasaan (X_3), Intelektual (X_4) dan Fisik (X_5) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja).

4.5.3 Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh pada Prestasi Kerja, maka digunakan *Standardized Koefisien Beta* tertinggi yang menunjukkan variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Pengaruh Uji Variabel Dominan

Variabel	Indikator	Standarized Koefisien Beta	Probabilitas
Motivasi	X ₁	0,215	0,017
	X ₂	0,240	0,004
	X ₃	0,285	0,001
Kemampuan	X ₄	0,223	0,005
	X ₅	0,256	0,013

Sumber : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai *Standardized Koefisien Beta* tertinggi adalah Kekuasaan (X₃) sebesar 0,285, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kekuasaan (X₃) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja (Y) dibandingkan variabel bebas yang lain (Afiliasi, Prestasi, Intelektual dan Fisik)

4.6. Pembahasan

A. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh data bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh dilihat dari Adjusted R square : 0,686. Jadi besarnya pengaruh secara simultan sebesar 68,6%, yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebagaimana pendapat Robbins dalam (Moehariono, 2009 : 61) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O) yang dirumuskan menjadi:

$$P = f (M \times A \times O)$$

Keterangan :

P = Performance

M = Motivation

A = Ability

O = Opportunity

Dalam penelitian ini Motivasi dan Ability sudah diteliti. Yang perlu ditekankan lagi adalah adanya kesempatan (opportunity). Jika organisasi

menghendaki karyawannya berkinerja yang baik atau optimal, seharusnya diberikan juga kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal pula. Hal lain yang dapat ditingkatkan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi yang layak, meningkatkan kemampuan karyawan dengan pendidikan/ pelatihan, dengan menciptakan iklim organisasi pada suasana yang menyenangkan bagi karyawan.

B. Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Kebutuhan Afiliasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh besarnya pengaruh kebutuhan afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,215 atau 21,5 %. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel Afiliasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $t = 2,462$, $\text{sig } t = 0,017$, $t \text{ tabel} = 2,002$.

2. Pengaruh Kebutuhan Prestasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terlihat bahwa variabel Prestasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $t = 2,977$, $\text{sig } t = 0,004$, $t \text{ tabel} = 2,002$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh besarnya pengaruh kebutuhan akan prestasi sebesar 0,24 atau 24%.

3. Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terlihat bahwa variabel Kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $t = 3,566$, $\text{sig } t = 0,001$, $t \text{ tabel} = 2,002$. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebutuhan akan kekuasaan terhadap prestasi kerja sebesar 0,285 atau 28,5%.

4. Pengaruh Kebutuhan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terlihat bahwa variabel Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $t = 2,919$, $\text{sig } t = 0,005$, t tabel $2,002$. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebutuhan akan intelektual terhadap prestasi kerja sebesar $0,223$ atau $22,3\%$.

5. Pengaruh Kebutuhan Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terlihat bahwa variabel Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $t = 2,572$, $\text{sig } t = 0,013$, t tabel $= 2,002$. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kebutuhan akan fisik terhadap prestasi kerja sebesar $0,256$ atau $25,6\%$.

C. Pengaruh Variabel yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil koefisien beta terhadap variabel X (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa variable kebutuhan akan kekuasaan (X_3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar $0,285$ atau $28,5\%$.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh dimensi kualitas pelayanan terhadap Prestasi Kerja, maka disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Afiliasi, Prestasi, Kekuasaan, Intelektual dan Fisik memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Prestasi Kerja dengan nilai F hitung = 28,521 lebih besar dari F tabel 2,374 dengan sig F = 0,000.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Afiliasi nilai t = 2,462 prestasi nilai t = 2,977, Kekuasaan nilai t = 3,566, intelektual nilai t = 2,919 dan fisik nilai t = 2,572 memiliki pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Prestasi Kerja.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kekuasaan nilai t = 3,566 mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yaitu Afiliasi, Prestasi, Intelektual dan Fisik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar terletak pada variabel Kekuasaan nilai t = 3,566 sehingga Kekuasaan berpengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk selalu memperhatikan motivasi dan kemampuan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan keseluruhan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 68,6%.
2. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini juga dikarenakan variabel kekuasaan memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja .
3. Saran untuk peneliti berikutnya adalah lebih menggali lagi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu adanya kesempatan (opportunity) untuk berprestasi, pengalaman, dan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhamayanthi, Wenny. 2000. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Tenaga Administrasi di Universitas Jember)*. Pasca Sarjana. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang: Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi para Supervisdor*. Edisi Revisi, Cetakan kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson *et al.*, 1985. *Organizations*. Diterjemahkan Agus Dharma, organisasi: perilaku, Struktur dan Proses. 1990. Edisi Kelima, Jilid II Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1986. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Sinar Baru.
- Kretiner, Robert & Angelo Kinicki. 2000. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta: Ghalia.
- Noor, Irwan. 1991. *Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Malang: PPIIS Unibraw.

- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Diterjemahkan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi. Aplikasi 2001. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi, Cetakan kedua. Jakarta: LP3ES.
- Steers, Richard M. 1977. *Organizational effectiveness, a behavioral view*. Diterjemahkan Magdalena Jamin, Efektivita Organisasi: sebuah pandangan keperilaku. 1985. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Malhotra. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Lampiran 1

Nomor:

**PENELITIAN SKRIPSI MENGENAI
PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA**

**(Studi pada Karyawan PT BANK TABUNGAN NEGARA, Tbk.
Cabang Surabaya)**

Kepada:

Karyawan PT BANK TABUNGAN NEGARA, Tbk. Cabang Surabaya

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk meraih gelar (S1) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang telah diberikan, maka dengan ini saya sangat mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.

Atas kerjasama dan segala bantuan bapak/ ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

R. INDRA PERDANA
NIM. 0610323144

A. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini mohon dijawab dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanggapan bapak/ ibu tentang pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

B. Karakteristik Responden

1. Nomor Responden : (diisi peneliti)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja : tahun

Konsep Motivasi dan Kemampuan Kerja (X)**A. Kebutuhan akan Afiliasi (X₁)**

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah dorongan pada diri karyawan harus dapat menambah semangat kerja karyawan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus memiliki keinginan untuk mengerjakan tugasnya ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus bekerjasama dengan karyawan yang lain?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

4. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus berkolaborasi dengan karyawan yang lain?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Kebutuhan akan Prestasi (X₂)

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus memiliki inovasi dalam bekerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus bisa mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus menguasai *skill* dalam melakukan pekerjaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan harus bisa mempengaruhi orang lain?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan harus memiliki karakter yang kuat dalam menguasai bidang pekerjaannya?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Kebutuhan akan Kekuasaan (X₃)

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan harus bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus dapat mengembangkan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan karyawan harus aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

D. Kemampuan Intelektual (X₄)

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus paham cakupan bidang tugasnya?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus memahami saling ketergantungan dengan bidang lain?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus mempunyai kreatifitas dalam menciptakan inovasi produk baru?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus memiliki kemampuan dalam mengatasi hambatan pekerjaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah setiap karyawan harus menjadi pertimbangan pimpinan dalam alternatif pemecahan suatu masalah?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

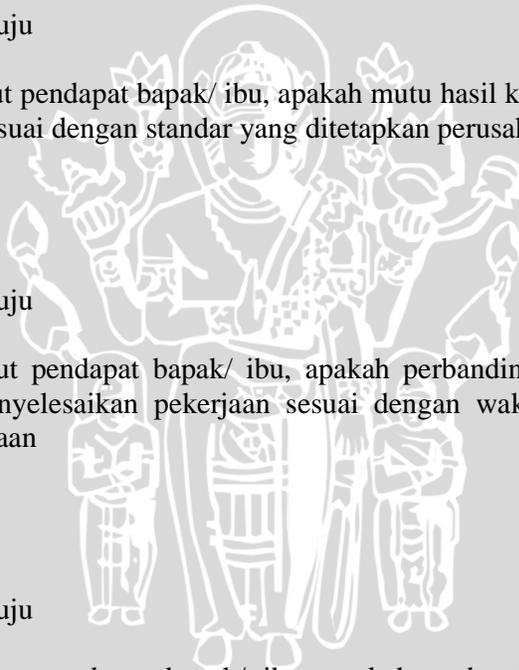
E. Kemampuan Fisik (X₅)

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan itu tidak boleh cepat lelah?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan itu harus terampil?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan itu harus cekatan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan itu harus mempunyai stamina yang kuat?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Konsep Prestasi Kerja (Y)**Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

1. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah penyelesaian tugas kerja sesuai dengan standar perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah perbandingan hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan rekan kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah seorang karyawan harus selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah mutu hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah perbandingan waktu yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu standar yang ditetapkan perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Bagaimana menurut pendapat bapak/ ibu, apakah perbandingan ketepatan waktu yang dicapai setiap karyawan harus sesuai dengan rekan kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju



Lampiran SPSS

Frequency Table

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	39,1	39,1	39,1
Perempuan	39	60,9	60,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	45	70,3	70,3	70,3
31-40 tahun	9	14,1	14,1	84,4
41-50 tahun	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	4,7	4,7	4,7
D1	1	1,6	1,6	6,3
D3	13	20,3	20,3	26,6
S1	41	64,1	64,1	90,6
S2	6	9,4	9,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Masa_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <= 1 tahun	10	15,6	15,6	15,6
1-5 tahun	35	54,7	54,7	70,3
6-10 tahun	2	3,1	3,1	73,4
>10 tahun	17	26,6	26,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Frequency Table

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	15	23,4	23,4	29,7
4,00	30	46,9	46,9	76,6
5,00	15	23,4	23,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	18	28,1	28,1	34,4
4,00	26	40,6	40,6	75,0
5,00	16	25,0	25,0	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	19	29,7	29,7	37,5
4,00	21	32,8	32,8	70,3
5,00	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,7	4,7	4,7
3,00	11	17,2	17,2	21,9
4,00	25	39,1	39,1	60,9
5,00	25	39,1	39,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	



x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,4	9,4	9,4
	3,00	20	31,3	31,3	40,6
	4,00	23	35,9	35,9	76,6
	5,00	15	23,4	23,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	10,9	10,9	10,9
	3,00	25	39,1	39,1	50,0
	4,00	21	32,8	32,8	82,8
	5,00	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,5	12,5	12,5
	3,00	22	34,4	34,4	46,9
	4,00	15	23,4	23,4	70,3
	5,00	19	29,7	29,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,4	9,4	9,4
	3,00	20	31,3	31,3	40,6
	4,00	23	35,9	35,9	76,6
	5,00	15	23,4	23,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,5	12,5	12,5
	3,00	23	35,9	35,9	48,4
	4,00	20	31,3	31,3	79,7
	5,00	13	20,3	20,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	10,9	10,9	10,9
3,00	23	35,9	35,9	46,9
4,00	15	23,4	23,4	70,3
5,00	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	18	28,1	28,1	29,7
4,00	20	31,3	31,3	60,9
5,00	25	39,1	39,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	12	18,8	18,8	26,6
4,00	25	39,1	39,1	65,6
5,00	22	34,4	34,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	17	26,6	26,6	34,4
4,00	12	18,8	18,8	53,1
5,00	30	46,9	46,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	



x4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,3	6,3	6,3
	3,00	22	34,4	34,4	40,6
	4,00	32	50,0	50,0	90,6
	5,00	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	27	42,2	42,2	45,3
	4,00	26	40,6	40,6	85,9
	5,00	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,3	6,3	6,3
	3,00	22	34,4	34,4	40,6
	4,00	26	40,6	40,6	81,3
	5,00	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	27	42,2	42,2	45,3
	4,00	25	39,1	39,1	84,4
	5,00	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

x4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	7,8	7,8	7,8
	3,00	29	45,3	45,3	53,1
	4,00	22	34,4	34,4	87,5
	5,00	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



x5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	28	43,8	43,8	50,0
4,00	25	39,1	39,1	89,1
5,00	7	10,9	10,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,1	3,1	3,1
3,00	23	35,9	35,9	39,1
4,00	35	54,7	54,7	93,8
5,00	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	10	15,6	15,6	15,6
3,00	21	32,8	32,8	48,4
4,00	22	34,4	34,4	82,8
5,00	11	17,2	17,2	100,0
Total	64	100,0	100,0	

x5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	9	14,1	14,1	20,3
4,00	24	37,5	37,5	57,8
5,00	27	42,2	42,2	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	18	28,1	28,1	35,9
4,00	22	34,4	34,4	70,3
5,00	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	10,9	10,9	10,9
3,00	13	20,3	20,3	31,3
4,00	24	37,5	37,5	68,8
5,00	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	13	20,3	20,3	28,1
4,00	28	43,8	43,8	71,9
5,00	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	17	26,6	26,6	34,4
4,00	24	37,5	37,5	71,9
5,00	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	7,8	7,8	7,8
3,00	15	23,4	23,4	31,3
4,00	26	40,6	40,6	71,9
5,00	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	13	20,3	20,3	26,6
4,00	28	43,8	43,8	70,3
5,00	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	



Correlations

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Afiliasi
x1.1	Pearson Correlation	1	,466**	,432**	,652**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
x1.2	Pearson Correlation	,466**	1	,276*	,403**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000		,027	,001	,000
	N	64	64	64	64	64
x1.3	Pearson Correlation	,432**	,276*	1	,393**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027		,001	,000
	N	64	64	64	64	64
x1.4	Pearson Correlation	,652**	,403**	,393**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,000
	N	64	64	64	64	64
Afiliasi	Pearson Correlation	,831**	,702**	,707**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	4

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Prestasi
x2.1	Pearson Correlation	1	,519**	,395**	1,000**	,502**	,374**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
x2.2	Pearson Correlation	,519**	1	,367**	,519**	,874**	,364**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
x2.3	Pearson Correlation	,395**	,367**	1	,395**	,310*	,993**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,001	,013	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
x2.4	Pearson Correlation	1,000**	,519**	,395**	1	,502**	,374**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
x2.5	Pearson Correlation	,502**	,874**	,310*	,502**	1	,290*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,000		,020	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
x2.6	Pearson Correlation	,374**	,364**	,993**	,374**	,290*	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,002	,020		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Prestasi	Pearson Correlation	,807**	,775**	,764**	,807**	,739**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	6

Correlations

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	Kekuasaan
x3.1	Pearson Correlation	1	,379**	,354**	,709**
	Sig. (2-tailed)		,002	,004	,000
	N	64	64	64	64
x3.2	Pearson Correlation	,379**	1	,549**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000
	N	64	64	64	64
x3.3	Pearson Correlation	,354**	,549**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000
	N	64	64	64	64
Kekuasaan	Pearson Correlation	,709**	,818**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	3

Correlations

Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	Intelektual
x4.1	Pearson Correlation	1	,329**	,939**	,332**	,375**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,007	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64
x4.2	Pearson Correlation	,329**	1	,341**	,907**	,341**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,008		,006	,000	,006	,000
	N	64	64	64	64	64	64
x4.3	Pearson Correlation	,939**	,341**	1	,389**	,352**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,001	,004	,000
	N	64	64	64	64	64	64
x4.4	Pearson Correlation	,332**	,907**	,389**	1	,346**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,001		,005	,000
	N	64	64	64	64	64	64
x4.5	Pearson Correlation	,375**	,341**	,352**	,346**	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,004	,005		,000
	N	64	64	64	64	64	64
Intelektual	Pearson Correlation	,789**	,764**	,803**	,780**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	5

Correlations

Correlations

		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	Fisik
x5.1	Pearson Correlation	1	,458**	,713**	,516**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
x5.2	Pearson Correlation	,458**	1	,590**	,316*	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,011	,000
	N	64	64	64	64	64
x5.3	Pearson Correlation	,713**	,590**	1	,383**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000
	N	64	64	64	64	64
x5.4	Pearson Correlation	,516**	,316*	,383**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,002		,000
	N	64	64	64	64	64
Fisik	Pearson Correlation	,854**	,714**	,862**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	4

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Prestasi Kerja
y1	Pearson Correlation	1	,466**	,570**	,964**	,389**	,536**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
y2	Pearson Correlation	,466**	1	,479**	,492**	,913**	,480**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
y3	Pearson Correlation	,570**	,479**	1	,562**	,437**	,971**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
y4	Pearson Correlation	,964**	,492**	,562**	1	,378**	,546**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
y5	Pearson Correlation	,389**	,913**	,437**	,378**	1	,415**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002		,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
y6	Pearson Correlation	,536**	,480**	,971**	,546**	,415**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,817**	,801**	,827**	,820**	,738**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	6

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fisik, Intelektual, Kekuasaan, Prestasi, Afiliasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,686	2,48346

- a. Predictors: (Constant), Fisik, Intelektual, Kekuasaan, Prestasi, Afiliasi
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879,515	5	175,903	28,521	,000 ^a
	Residual	357,720	58	6,168		
	Total	1237,234	63			

- a. Predictors: (Constant), Fisik, Intelektual, Kekuasaan, Prestasi, Afiliasi
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,845	2,637		-2,596	,012		
	Afiliasi	,356	,145	,215	2,462	,017	,653	1,532
	Prestasi	,238	,080	,240	2,977	,004	,768	1,302
	Kekuasaan	,568	,159	,285	3,566	,001	,782	1,278
	Intelektual	,331	,113	,223	2,919	,005	,857	1,167
	Fisik	,436	,170	,256	2,572	,013	,504	1,983

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

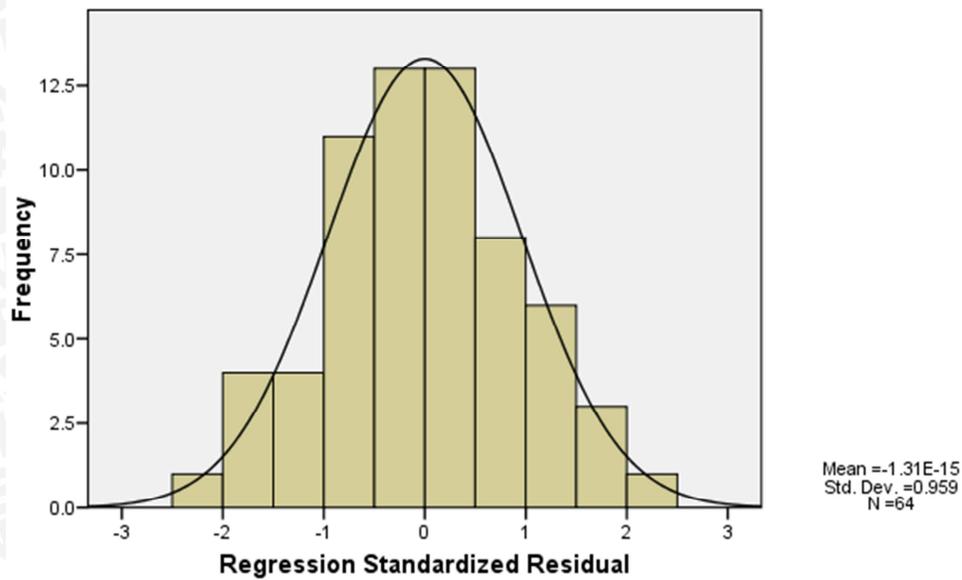
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38287405
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,042
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,586
Asymp. Sig. (2-tailed)		,883

a. Test distribution is Normal.

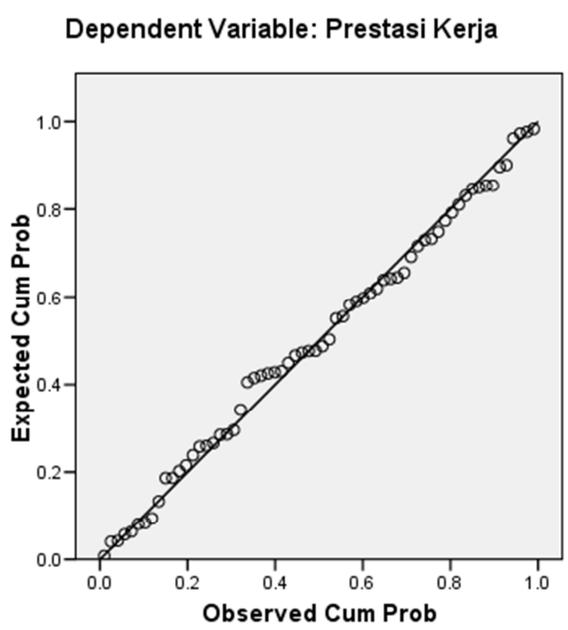
b. Calculated from data.

Histogram

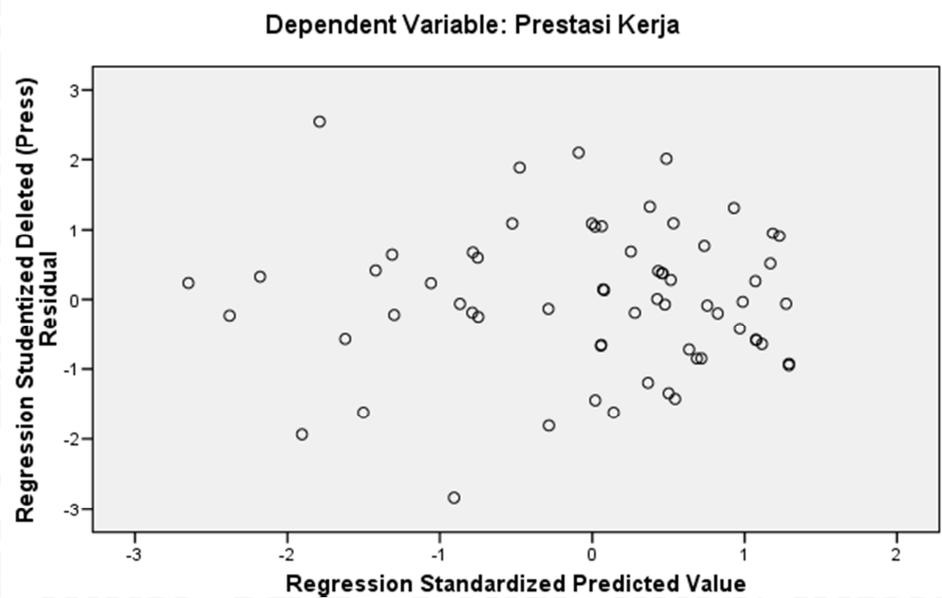
Dependent Variable: Prestasi Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Surabaya
Jl. Pemuda No. 50 Surabaya 60271
Telp. 031. 5353513 (HUNTING)
Fax. 031. 5345073



www. btn.co.id

SURAT KETERANGAN
No. 56. /Sb.Ut/S.Ket/CNFU/II/2013

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya dengan ini menerangkan dengan benar, bahwa :

Nama : R Indra Perdana
NIM : 0610323144
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi
Lembaga : Universitas Brawijaya Malang

Adalah benar telah melakukan Penelitian Untuk Penulisan Skripsi sejak tanggal 08 Januari 2013 s/d 08 Februari 2013 di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya, Jl. Pemuda No. 50 Surabaya.

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 08 Februari 2013
PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Surabaya



Ida Setyo W.
Consumer Funding Head

CURRICULUM VITAE

Nama : R. Indra Perdana
Nomor Induk Mahasiswa : 0610323144
Tempat dan tanggal lahir : Kediri, 18 Oktober 1987
Pendidikan :
1. SDN Negeri Krian IV Sidoarjo Tamat tahun 2000
2. SLTP Pawyawatan Daha 1 Kediri Tamat tahun 2003
3. SMA Negeri 4 Kediri Taman tahun 2006

Karyallmiah : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Cabang Surabaya)

