

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI , PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum objek penelitian**

##### **1. Sejarah singkat berdirinya objek penelitian**

BPRS Bhakti Sumekar (dahulu bernama BPR Bhakti Sumekar) adalah sebuah badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Sumenep. Bank ini didirikan pada tanggal 116 September 2002 dengan bentuk perseroan terbatas (PT). BPRS Bhakti Sumekar berkantor pusat di Sumenep dengan satu cabang di pamekasan dan Layanan kantor kas yang tersebar diseluruh kabupaten Sumenep. Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Di mana pada gilirannya Lembaga Keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendaya gunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata. Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas, pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi telah mengalami perubahan nama menjadi PT BPR Bhakti Sumekar dengan akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan Persetujuan dari Bank Indonesia no. 04/8/KEP/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003 dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT. 01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan terbatas. Selanjutnya untuk mengukuhkan

pendirian PT. BPRS Bhakti Sumekar–Sumenep, Pemerintah kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.<sup>57</sup>

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya.

Serta untuk meningkatkan dan mendaya gunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya. Lembaga Keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah lembaga keuangan mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS).

Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat *Memorandum of Understanding* (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) di Kabupaten

---

<sup>57</sup>Wikipedia, “BPRS Bhakti Sumekar- Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas” diakses dari Sejarah bprs bhakti sumekar sumenep [https://id.m.wikipedia.org/wiki/BPRS\\_Bhakti\\_Sumekar](https://id.m.wikipedia.org/wiki/BPRS_Bhakti_Sumekar) pada tanggal 2 Maret 2020 pukul 18.28

Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksana dalam proses pengambilalihan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekrutmen, pelatihan dan pembinaan.

## **2. Visi misi dan motto BPRS Bhakti Sumekar Sumenep**

### a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya

### b. Misi

Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah.

Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah Mengupayakan Peningkatan Pendapatan Asli Daerah

### c. Motto

“Mitra dalam bermuamalah”

Data perusahaan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bahkti Sumekar Sumenep Sebagai berikut:

Nama : PT BPRS BHAKTI SUMEKAR

Alamat : JL. Trunojoyo No. 137 Sumenep, 69416

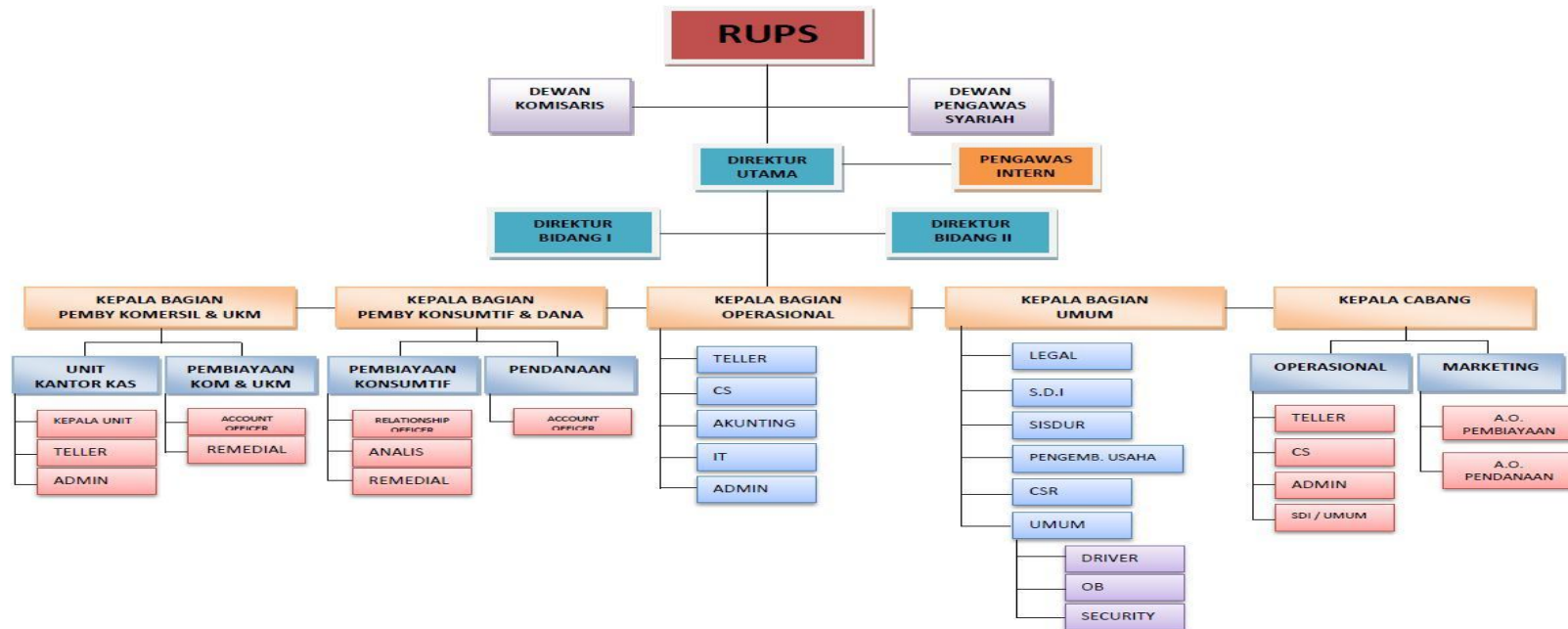
Telp/fax : (0328) 672 388 / (0328) 665 638<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Bhati Sumekar, “*Visi- Misi*” Diakses dari <https://bhaktisumekar.co.id/2015-05-07-19-03-11/visi-misi> Pada Tanggal 2 Maret 2020 Pukul 19 27

### 3. Struktur organisasi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Setiap lembaga memiliki struktur organisasi karena dengan adanya struktur organisasi menjadi gambaran pemetakan bagian kerja di suatu perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.



**Sumber:** Dokumen Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep 2018

#### 4. Tugas dan tanggung jawab

**Gambar 4.1**  
**Tugas dan Tanggung Jawab**

FUNGSI	TUGAS & TANGGUNG JAWAB
KEPALA CABANG	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memimpin dan mengendalikan kantor cabang</li> <li>2. Menjaga kualitas layanan prima</li> <li>3. Mempromosikan produk-produk pembiayaan dan pendanaan</li> <li>4. Menghimpun dana dari masyarakat, institusi dan lembaga-lembaga sosial kemasyarakatan.</li> <li>5. Mengelola pembiayaan dengan plafond &gt;Rp. 25.000.000,- per nasabah:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mencari nasabah pembiayaan potensiil.Melakukan analisa kelayakan permohonan pembiayaan.</li> <li>b) Mengajukan persetujuan permohonan pembiayaan kepada komite pembiayaan.</li> <li>c) Bertanggung jawab atas kelancaran pengembalian danayang telah disalurkan.</li> </ol> </li> </ol>
AAO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu AO dalam menjalankan tugasnya.</li> <li>2. Mempromosikan produk-produk pembiayaan dan pendanaan</li> <li>3. Menghimpun dana dari masyarakat, institusi dan lembaga-lembaga sosial kemasyarakatan.</li> <li>4. Mengelola pembiayaan dengan plafond &lt;Rp. 25.000.000,- per nasabah:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mencari nasabah pembiayaan potensiil.Melakukan analisa kelayakan permohonan pembiayaan.</li> <li>b) Mengajukanpersetujuan permohonan pembiayaan kepada komite pembiayaan.</li> <li>c) Bertanggung jawab atas kelancaran pengembalian dana yang telah disalurkan.</li> </ol> </li> </ol>

	<p>d) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap nasabah-nasabah kelolaannya.</p> <p>5. Bertanggung jawab terhadap penyelamatan dan penyelesaian pembiayaan tergolong kurang lancar.</p> <p>6. Melakukan survei atas permohonan pengajuan pembiayaan.</p> <p>7. Membuat laporan analisa dan menyerahkannya kepada kepala cabang.</p> <p>8. Bertanggung jawab mengurus permohonan pembiayaan dibawah nominal Rp. 25.000.000,-</p>
TELLER	<p>1. Mengatur dan bertanggung jawab atas posisi dana/kas</p> <p>2. Memberikan pelayanan transaksi tunai (penyetoran dan pencairan)</p> <p>3. Bertanggung jawab kepada Kabag Operasional</p>
ADMIN /CS	<p>1. Mengumpulkan informasi/data nasabah pembiayaan, melalui:</p> <p>a) Akses SID dari laman Bank Indonesia sehingga diperoleh informasi kolektibilitas pembiayaan nasabah.</p> <p>b) Verifikasi data nasabah pembiayaan (PNS) dari laman BAKN dan/atau BKD</p> <p>2. Kegiatan Administrasi pembiayaan:</p> <p>a) Memeriksa dan meneliti kelengkapan dokumen yang terkait dengan pembiayaan, antara lain: syarat-syarat permohonan pembiayaan, dokumen agunan, dan data-data lainnya.</p> <p>b) Bertanggung jawab menyiapkan dokumen perjanjian pembiayaan dan assesorisnya.</p> <p>c) Mencatat atas semua transaksi pembiayaan dan/atau piutang.</p> <p>d) Bertanggung jawab menyiapkan berkas pembiayaan.</p> <p>e) Menghitung, mencatat, memblokir dan melakukan pembayaran atas biaya-biaya administrasi, asuransi, notaris dan biaya terkait lainnya.</p> <p>f) Menyiapkan pencairan pembiayaan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>g) Membuat tagihan/angsuran setiap bulan.</li> <li>h) Mengamati posisi pembiayaan yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran dan melaporkan kepada account officer yang bertanggung jawab atas nasabah tersebut.</li> <li>i) Menata usahakan seluruh berkas data pembiayaan.</li> <li>j) Bertanggung jawab kepada Kabag Operasional</li> </ul> <p>3. CS Tabungan dan Deposito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Memberikan informasi produk pendanaan dan syarat-syarat pembukaan rekening tabungan /deposito.</li> <li>b) Membantu nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening tabungan /deposito.</li> <li>c) Menyiapkan buku tabungan /bilyet deposito</li> <li>d) Menata usahakan seluruh berkas/data pembukaan rekening tabungan /deposito.</li> <li>e) Melakukan proses bagi hasil tabungan /deposito.</li> </ul> <p>4. Kegiatan Administrasi Gadai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menerima permohonan pembiayaan dan melakukan kegiatan menilai seluruh aspek terkait dengan suatu permohonan pembiayaan dengan jaminan emas guna memperoleh gambaran kelayakan kondisi nasabah.</li> <li>b) Memberikan rekomendasi yang benar dan obyektif kepada komite pembiayaan.</li> <li>c) Menata usahakan seluruh kegiatan peberian pembiayaan dengan jaminan emas: <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Bertanggung jawab menyiapkan dokumen perjanjian pembiayaan dan assesorisnya</li> <li>2) Mencatat semua transaksi pembiayaan</li> <li>3) Membebankan biaya-biaya terkait dengan persetujuan</li> </ul> </li> </ul>
--	---

	<p>pembiayaan.</p> <p>4) Bertanggung jawab atas kelancaran pengembalian dana yang telah disalurkan.</p> <p>5) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap nasabah-nasabah kelolaannya</p> <p>6) Mengajukan lelang apabila nasabah wan prestasi</p>
PENAKSIR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayani nasabah pembiayaan gadai emas dengan melakukan transaksi emas sesuai ketentuan yang berlaku dan profesional.</li> <li>2. Memastikan keakuratan dan keaslian barang hasil taksasi emas sesuai ketentuan dan kewenangan yang berlaku.</li> <li>3. Bertanggung jawab terhadap penetapan kualitas agunan emas.</li> <li>4. Bertanggung jawab terhadap penimbangan berat agunan emas.</li> </ol>
SECURITY	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas dan pemeliharaan, kerapian dan keindahan bank.</li> <li>2. Memelihara dan mengamankan barang inventaris milik bank.</li> <li>3. Memelihara dan mengamankan gedung milik bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.</li> <li>4. Menyambut nasabah yang datang ke kantor.</li> </ol>

**Sumber:** Data penelitian, Dokumen BPRS Bhakti Sumekar, 2019.

## 5. Produk BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

### a. Produk penghimpunan dana

- 1) Tabungan Barokah
- 2) Tabungan SIMPEL (Simpanan Pelajar)
- 3) Deposito Mudharabah
- 4) Tabungan Tahara (Hari Raya)
- 5) Tabungan Qurban



6) Tabungan Haji

**b. Produk penyaluran dana**

- 1) Pembiayaan UMKM
- 2) Pembiayaan Serba Guna
- 3) Gadai Emas/Rahn
- 4) Pembiayaan Sadar Bersih
- 5) Pembiayaan Elektronik
- 6) Pembiayaan KPR (Kepemilikan Rumah)
- 7) Pembiayaan Pensiunan
- 8) Pembiayaan Kepemilikan Emas
- 9) Pembiayaan Kendaraan Bermotor<sup>59</sup>

**B. Deskripsi Data**

**1. Gambaran umur responden**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang di ambil dari karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, jumlah sampel tersebut sebanyak 98 responden dimana jumlah tersebut sudah sangat dominal jika digunakan dalam *random population* , yaitu sebagai berikut :

**a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

---

<sup>59</sup>Dokumen BPRS Bhakti Sumekar Sumenep diolah peneliti tahun 2019.

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Laki-Laki	45	46%
Perempuan	53	54%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>

**Sumber** : Data angket diolah 2020

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat di ketahui tentang jenis kelamin responden karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang di ambil sebagai sampel, yag menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 53 orang atau 54% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 45 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah perempuan.

#### **b. Karakteristik berdasarkan usia**

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
15 tahun – 20 tahun	28	29%
21 tahun – 30 tahun	31	31%
31 tahun – 40 tahun	25	26%
41 tahun – 50 tahun	14	14%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>

**Sumber** : Data angket diolah 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang usia responden kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang di ambil dengan sampel, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-30 sebanyak 31 orang atau 31%, usia 15-20 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 29%, usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 26%, dan 14 orang atau 14% berusia antara 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep berusia 21-30 tahun.

### C. Analisis Deskriptif Variabel

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah koesioner, jumlah pernyataan berupa 27 butir pernyataan untuk variabel kemampuan dan motivasi kerja (X), dimana 16 butir pernyataan dari variabel kemampuan ( $X_1$ ), sedangkan 5 butir pernyataan dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan sebanyak 27 butir.

#### 1. Kemampuan kerja ( $X_1$ )

Sikap responden terkait variabel kemampuan ( $X_1$ ) di jelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Skor Variabel Produk ( $X_1$ )**

Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	54	55,1%	44	44,9%							98
2	63	64,3%	35	35,7%							98

3	51	52,0%	47	48,0%							98
4	65	66,3%	33	33,7%							98
5	54	55,1%	44	44,9%							98
6	63	64,3%	35	35,7%							98
7	51	52,0%	47	48,0%							98
8	65	66,3%	33	33,7%							98
9	51	52,0%	47	48,0%							98
10	65	66,3%	33	33,7%							98
11	54	55,1%	44	44,9%							98
12	63	64,3%	35	35,7%							98
13	55	56,1%	23	23,5%	20	20,4%					98
14	36	36,7%	45	45,9%	17	17,3%					98
15	34	34,7%	49	50,0%	15	15,3%					98
16	48	49,0%	45	45,9%	5	5,1%					98
<b>Total</b>	<b>872</b>		<b>639</b>		<b>57</b>						<b>1.568</b>

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item kemampuan ( $X_1$ ) sangat setuju sebanyak 872, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 639, responden memberikan jawaban netral sebanyak 57.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SSx5) + (\sum Sx4) + (\sum Nx3) + (\sum TSx2) + (\sum STSx1)) : (nx5x16) \\
 &= ((872x5) + (639x4) + (57x3)) : (98x5x16) \\
 &= (4.360) + (2.556) + (171) : (7.840) \\
 &= (7.087) : (7.840)
 \end{aligned}$$

$$= 0,90 \times 100\%$$

$$= 90\%$$

## 2. Motivasi kerja(X<sub>2</sub>)

Sikap responden terkait variabel motivasi (X<sub>2</sub>) di jelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Skor Variabel Motivasi**

Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	76	77,6%	22	22,4%							98
2	77	78,6%	21	21,4%							98
3	59	60,2%	39	39,8%							98
4	65	63,3%	36	36,7%							98
5	51	52,0%	47	48,0%							98
<b>Total</b>	<b>328</b>		<b>165</b>								<b>493</b>

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sangat setuju sebanyak 328, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 165.

$$\text{Skor} = ((\Sigma \text{SS} \times 5) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{N} \times 3) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 5)$$

$$= ((328 \times 5) + (165 \times 4) : (98 \times 5 \times 5))$$

$$= (1.640) + (660) : (2.450)$$

$$= (2.300) : (2.450)$$

$$= 0,93 \times 100\%$$

= 93%

### 3. Kinerja karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) di jelaskan oleh item pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Variabel Kinerja**

Item	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	57	58,2%	40	40,8%	1	1,0%					98
2	51	52,0%	39	39,8%	8	8,2%					98
3	57	58,2%	40	40,8%	1	1,0%					98
4	57	58,2%	40	40,8%	1	1,0%					98
5	51	52,0%	39	39,8%	8	8,2%					98
6	57	58,2%	40	40,8%	1	1,0%					98
<b>Jumlah</b>	<b>330</b>		<b>238</b>		<b>20</b>						<b>588</b>

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item kinerja karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 330, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 238, responden memberikan jawaban netral sebanyak 20.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\Sigma SS \times 5) + (\Sigma S \times 4) + (\Sigma N \times 3) + (\Sigma TS \times 2) + (\Sigma STS \times 1)) : (n \times 5 \times 6) \\
 &= ((330 \times 5) + (238 \times 4) + (20 \times 3)) : (98 \times 5 \times 6) \\
 &= (1.650) + (952) + (60) : (2.940)
 \end{aligned}$$

$$= (2.662) : (2.940)$$

$$= 0,90 \times 100\%$$

$$= 90\%$$

## D. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam angket masing-masing variabel atau indikator. Tingkat validitas uji signifikansi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 5\%$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini, besarnya  $df$  adalah  $98 - 2$  atau  $df = 96$  dan  $\alpha = 0,05$  (5%) sehingga dapat  $r_{tabel} = 0,1986$ . Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 20, dapat dinilai valid bila mana memiliki nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Berikut ini adalah hasil dari uji validitas per item pernyataan terhadap skor totalnya :

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji validitas tiap item pernyataan**

Item	Korelasi	r table	Keterangan
<b>Kemampuan</b>			
X1.1.1	0,813**	0,1986	Valid
X1.1.2	0,841**	0,1986	Valid
X1.1.3	0,768**	0,1986	Valid
X1.1.4	0,886**	0,1986	Valid
X1.1.5	0,813**	0,1986	Valid
X1.1.6	0,841**	0,1986	Valid
X1.1.7	0,768**	0,1986	Valid
X1.2.1	0,886**	0,1986	Valid
X1.2.2	0,768**	0,1986	Valid
X1.2.3	0,886**	0,1986	Valid
X1.2.4	0,813**	0,1986	Valid
X1.2.5	0,841**	0,1986	Valid
X1.3.1	0,472**	0,1986	Valid
X1.3.2	0,256*	0,1986	Valid
X1.3.3	0,585**	0,1986	Valid
X1.3.4	0,289**	0,1986	Valid
<b>Motivasi kerja</b>			
X2.1	0,868**	0,1986	Valid
X2.2	0,853**	0,1986	Valid
X2.3	0,853**	0,1986	Valid
X2.4	0,800**	0,1986	Valid
X2.5	0,799**	0,1986	Valid
<b>Kinerja karyawan</b>			
Y.1.1	0,870**	0,1986	Valid
Y.1.2	0,608**	0,1986	Valid
Y.2.1	0, 870**	0,1986	Valid
Y.2.2	0,870**	0,1986	Valid
Y.3.1	0,608**	0,1986	Valid
Y.3.2	0,870**	0,1986	Valid

**Sumber :** data primer diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perhitungannya, seluruh item pernyataan pada variabel X1 yaitu kemampuan, X2 motivasi kerja dan item pernyataan pada variabel Y yakni kinerja karyawan dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,1986.



## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini digunakan untuk melihat jawaban atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda. Apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $>0,60$  maka indicator yang digunakan oleh variabel terikat tersebut reliable, jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka indicator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable. Pada pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) versi 20, berikut hasil pengujian terhadap indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji reabilitas X<sub>1</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	16

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji reabilitas X<sub>2</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	5

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji reabilitas Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	6

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil koefisien reliabilitas  $> 0.60$  = reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas semua indikator dari tiga variabel tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha*  $>$  dari nilai tabel (nilai  $a. >$  nilai tabel). Indikator yang digunakan Locus Of Control internal maupun eksternal, kinerja karyawan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Dari 3 tabel di atas Dari tabel di atas dapat di peroleh nilai *Alpha Cronbach* pada  $X_1$  sebesar  $0,922 > 0,60$ , dan  $X_2$  sebesar  $0,887 > 0,60$ , dan  $Y$  sebesar  $0,858 > 0,60$  dari tiga variabel tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha*  $>$  dari nilai tabel (nilai  $a. >$  nilai tabel).

## **E. Uji Asumsi**

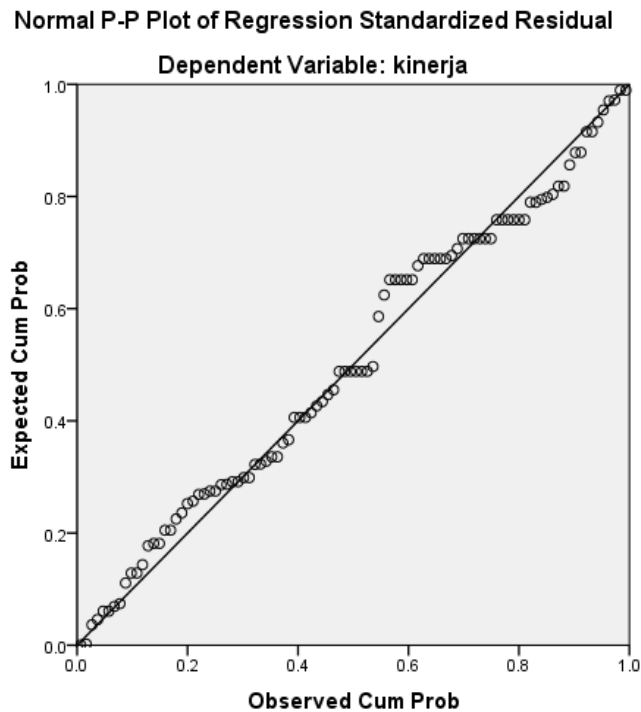
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik tidaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pada kesempatan pengolahan data untuk uji asumsi klasik kali ini menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) versi 20. Adapun pengujiannya adalah:

### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya

mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun hasil uji normalitas sebagaimana berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari gambar hasil hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada pengujian normalitas ini juga menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Berikut adalah hasil dari uji tersebut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji One Sample kolmogorof-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandar dized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.9380683
		5
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.380

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

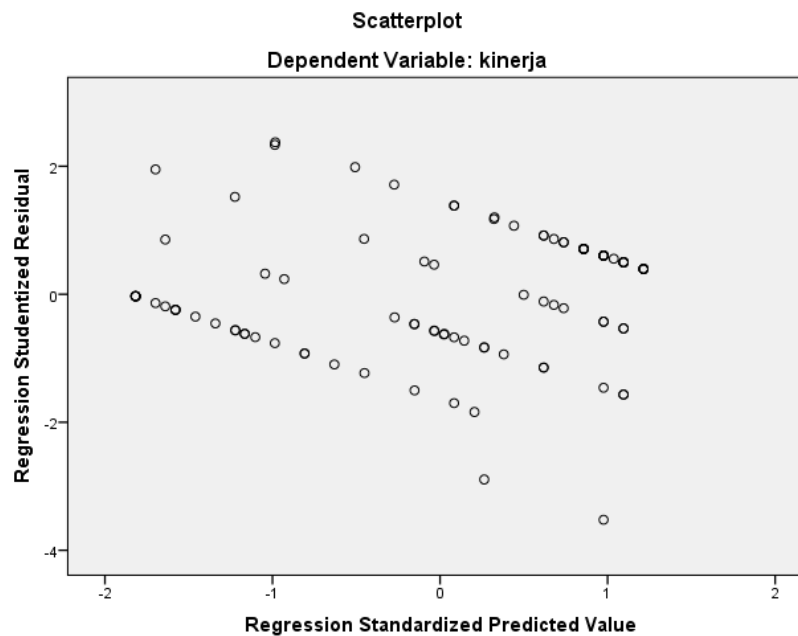
**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sampel Kolmogorof Smirnov*, di peroleh nilai *Kolmogorof Smirnov Z* sebesar 0,909 dengan signifikan 0,380 lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), ini berarti bahwa data berdistribus normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik Scatterplot yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20 seperti terlihat Dada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.3**  
**SRESID by ZPRD SCATTERPLOT**



**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari gambar grafik Scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah uji Durbin-Watson dengan taraf signiikan 5%. Ketentuan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Bila  $d_u < DW < (4 d_u)$ , berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila  $DW < d_l$ . berarti ada autokorelasi positif.

- c. Bila  $DW > (4 dL)$ , berarti terjadi autokorelasi negatif.
- d. Bila  $dL < DW < 4 dL$  atau  $4 dL < DW < dL$ , maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Adapun hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,425	1,95836	1,946

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat di peroleh nilai DW sebesar 1,946, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi**

D1	Du	4-D1	4-dU	DW	Keputusan
1,6504	1,6916	2,3496	2,3084	1,946	Tidak ada Autokorelasi

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Keterangan :

Nilai DW 1,946 di peroleh dari tabel durbin watson dengan ketentuan  $\alpha=5\%$  dimana  $n$  (sampel) = 98 serta  $k$  (jumlah variabel bebas) = 2.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa DW sebesar 1,946 berada di antara  $dU = 1,6916$  dan nilai  $4 - dU = 2,3084$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogon. Variabel orthogon adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Salah satu cara yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tiap variabel yaitu :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,379	2,565		2,097	,039	
	Kemampuan	,203	,052	,471	3,909	,000	,407 2,456
	Motivasi	,303	,162	,226	1,873	,064	,407 2,456

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Dapat di ketahui dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi persamaan multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Sedangkan dilihat dari R square nya, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas baik pada tabel analisis R square di peroleh sebesar 0,437 atau 43,7% pada tabel dan masih di bawah 95 % sehingga dapat dikatakan antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Tingkat korelasi antara Variabel R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,425	1,95836	1,946

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

#### **F. Pembuktian Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” adalah sebagai berikut:

Ho :Tidak terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Ha :Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Selanjutnya untuk



membuktikan hipotesis tersebut dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi sederhana yang disusun untuk mengetahui pengaruh kemampuan X1, motivasi kerja X2 terhadap kinerja karyawan PT Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep model regresi berganda yang disusun yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,379	2,565		2,097	,039
1 Kemampuan	,203	,052	,471	3,909	,000
Motivasi	,303	,162	,226	1,873	,064

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,379 + 0,203 X_1 + 0,303 X_2 + e$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1.  $a = 5,379$ , dimana nilai konstanta menunjukkan jika variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  sama dengan nol (tidak dipertimbangkan), maka nilai  $Y$  adalah sebesar 5,379
2.  $b_1 = 0,203$  dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variabel kemampuan  $X_1$  bertanda positif (0,203) mengindikasikan bahwa jika produk  $X_1$  naik 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0,203
3.  $b_2 = 0,303$  dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variabel motivasi kerja  $X_2$  bertanda positif (0,303) mengindikasikan bahwa jika . motivasi  $X_2$  naik 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 0,303

Dilihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen( kemampuan dan motivasi kerja) menunjukkan bahwa variabel kemampuan ( $b_1=0,203$ ) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel motivasi ( $b_2=.0,303$ ) dalam kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

## **2. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah nilai koefisien regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi t yaitu membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan dengan menggunakan probabilitas 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu membandingkan nilai  $\alpha$  dengan nilai Sig. Hipotesis diuji dengan pengambilan

keputusan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), tetapi jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Berikut hasil Uji-t dengan menggunakan SPSS versi 20 :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,379	2,565		2,097	,039
Kemampuan	,203	,052	,471	3,909	,000
Motivasi	,303	,162	,226	1,873	,064

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

a) Uji t Variabel kemampuan ( $X_1$ )

Hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel 4.17 variabel kemampuan ( $X_1$ ) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,000 lebih kecil dari ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai rumus sebesar 3.909 Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya  $t_{tabel}$  yaitu dengan melihat  $\alpha = 0,05$ , jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ( $98 - 2 - 1 = 95$ ), sehingga dapat diperoleh  $t_{tabel}$ nya sebesar 1,661 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.909 > 1,985$ ), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji t Variabel motivasi ( $X_2$ )

Hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel 4.17 variabel motivasi ( $X_2$ ) secara statistik menunjukkan hasil Sig. 0,064 lebih besar dari ( $0,000 > 0,05$ ). Nilai rumus sebesar 1,873, Sedangkan untuk dapat mengetahui besarnya  $t_{tabel}$  yaitu

dengan melihat  $\alpha = 0,05$ , jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas -1 ( $98 - 2 - 1 = 95$ ), sehingga dapat diperoleh  $t$  tabelnya sebesar 1,661, artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,873 < 1,985$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X ( $X_1$  dan  $X_2$ ) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau peluangnya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan atau peluangnya nilainya di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisa Linier Variabel Kemampuan (X1), Variabel Motivasi kerja (X2), terhadap Variabel Kinerja (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,045	2	141,523	36,901	,000 <sup>b</sup>
	Residual	364,343	95	3,835		
	Total	647,388	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut, Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh  $F_{hitung} = 36,901$  dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$

= 5% yaitu df 1 dapat ditentukan dengan persamaan  $F_{tabel} (f(k; n-k))$  artinya ( $f$  ; (2 (jumlah variabel) ; 98 (Sampel) - 2 (jumlah variabel)) = 96 jadi, dapat dilihat pada tabel F pada baris 2 kolom 96 yaitu  $F_{tabel} = 3,09$ . Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $36,901 > 3,09$ ), artinya semua variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) minimal terdapat 1 variabel yang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui sejauh mana atau seberapa besar kemampuan variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan spss (Statistical package for the Sciences) mi 20 hasilnva adalah:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,425	1,95836

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : output SPSS versi 20 data primer diolah (2020)

Hasil analisis data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,425 atau 42,5% yang berarti bahwa variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?

Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebankan kepadanya atas pengalaman, kecakapan, dll. Kemampuan kerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja, kemampuan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Pusat dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil koesioner yang dibagikan kepada responden bahwa hasil sig 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 3,909

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara statistik menunjukkan hasil sig 0,000. Nilai tersebut berarti bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan.. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (> )$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai, yaitu sebesar 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. tinggi.

Kemampuan kerja merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien beta

paling besar dibandingkan variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 0,471. Dengan lebih memperhatikan kemampuan kerja tanpa melupakan variabel lain, maka akan sangat dimungkinkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

## **2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,064. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung  $> t$  tabel ( $1,873 < 1,985$ ) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai, yaitu sebesar 5% ( $0,064 > 0,05$ ). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan faktor yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sangat tinggi.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang di berikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal, pengertian pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktifitas yang harus dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Pertama-tama yang diperhatikan dalam proses tersebut adalah identifikasi apa yang terjadi inti (*core*) dari kebutuhan pegawai. Sebab inti (*core*) dari kebutuhan yang harus

dipenuhi tersebut memiliki kekuasaan paling besar untuk menentukan sikap pegawai dalam bekerja.

Proses motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan, arahan manajerial secara utama di dorong oleh proses motivasi karena hal itu menciptakan keinginan untuk bekerja ke arah yang di tentukan oleh manajer. Motivasi memenuhi kebutuhan karyawan dan dengan demikian menciptakan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersedia melakukan lebih banyak upaya menuju perbaikan bisnis dari pada karyawan yang pesimis.

Selain itu motivasi dapat memastikan efisiensi kerja bisnis dan memastikan tenaga kerja setia. Sikap acuh tak acuh dapat dipadamkan dengan efisien oleh motivasi. Kehadiran sikap yang menguntungkan tersebut memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan menjadi sukses. Tenaga kerja juga membantu secara motivasi dengan baik akan memiliki tingkat moral dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan tujuan serta sasarannya, dengan demikian motivasi dapat mengurangi pergantian karyawan dan mengurangi kebutuhan untuk rekrutmen karyawan baru secara konstan.

Peran motivasi tidak dapat di anggap remeh dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah proses sederhana yang membutuhkan pemahaman tentang pikiran dan perilaku manusia. Implementasi motivasi yang tepat dapat merangsang motif seseorang karyawan membantu dalam memulai dan mempertahankan tindakan juga membantu secara luas dalam upaya pemenuhan target perusahaan.

Setiap masalah memerlukan sumber daya fisik, keuangan, dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi sumber daya manusia dapat di amnfaatkan



dengan memanfaatkan sepenuhnya. Ini bisa dilakukan dengan membangun kemauan pegawai untuk bekerja. Motivasi akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin.

Di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Karyawan dapat tetap loyal kepada perusahaan hanya ketika mereka memiliki perasaan ikut dilibatkan dalam manajemen. Keterampilan dan efisiensi karyawan akan selalu bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Ini akan mengarah pada citra publik yang baik di pasar yang akan menarik perhatian orang-orang yang kompeten dan berkeaitas.

Dari uraian di atas, kita dapat mengatakan bahwa motivasi adalah ras dari dalam diri karyawan yang hanya dapat dipahami oleh manajer karena dia berhubungan dekat dengan karyawan. Kebutuhan, keinginan, dan pengakuan merupakan kekuatan mendorong untuk bertindak. Kebutuhan ini dapat dipahami oleh manajer dan ia dapat menyusun rencana motivasi yang sesuai.

Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Berdasarkan hasil observasi peneliti, kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep semakin bagus ketika motivasi dalam diri masing-masing karyawan sangat tinggi seperti halnya motivasi akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan dan kelangsungan hidup manusia. Perwujudan akan pangan, sandang dan papan merupakan contoh konkrit dari kebutuhan fisiologis ini. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana. Walaupun perlu diingat bahwa peranan uang adalah lebih besar dari pada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

### 3. Apakah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?

Pada pembahasan ini yaitu untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yg ke tiga, dimana untuk mengetahui kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini :

- a. Analisis uji t variabel independen diperoleh variabel kemampuan secara statistik menunjukkan hasil sig 0,001 lebih kecil dari (0,000 < 0,05) nilai t hitung sebesar 3.909 dan dapat diperoleh t tabel nya sebesar 1,985, artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3.909 > 1,985) sehingga  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- b. Variabel motivasi secara statistik menunjukkan hasil sig. 0.064 lebih besar dari (0,064 > 0,05) nilai t hitung sebesar 1,873 dan dapat diperoleh t tabelnya sebesar 1,661 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,873 > 1,985) dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- c. Analisis uji F dalam penelitian ini menunjukkan diperoleh  $F_{hitung}$  36,901 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan dapat dilihat yaitu  $F_{tabel} = 3,09$  dapat di simpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (36,901 > 3,09 ), artinya semua variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,437 atau 43,7 % yang berarti bahwa

variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 43,7% sedangkan sisanya  $100\% - 43,7 = 56,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Dari beberapa poin di atas tersebut, dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh serta berperan penting dalam kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.