

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama Bank beralih pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.¹

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk yang diberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.²

Bank Syariah Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan memiliki satu Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan dan satu Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Tlanakan Pamekasan, mengajak para muslimin dan muslimat

¹<http://banksyariahsprm.co.id/sejarah/>, diakses tanggal 27 Maret pukul 18.00 WIB.

² Ibid.

untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi membentuk Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi perlu disalurkan untuk masyarakat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif serta kompetitif dengan produk pembiayaan Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad untuk hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.³

b. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai prinsip syariah, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut:⁴

Visi: Menjadi bank syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

Misi: Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

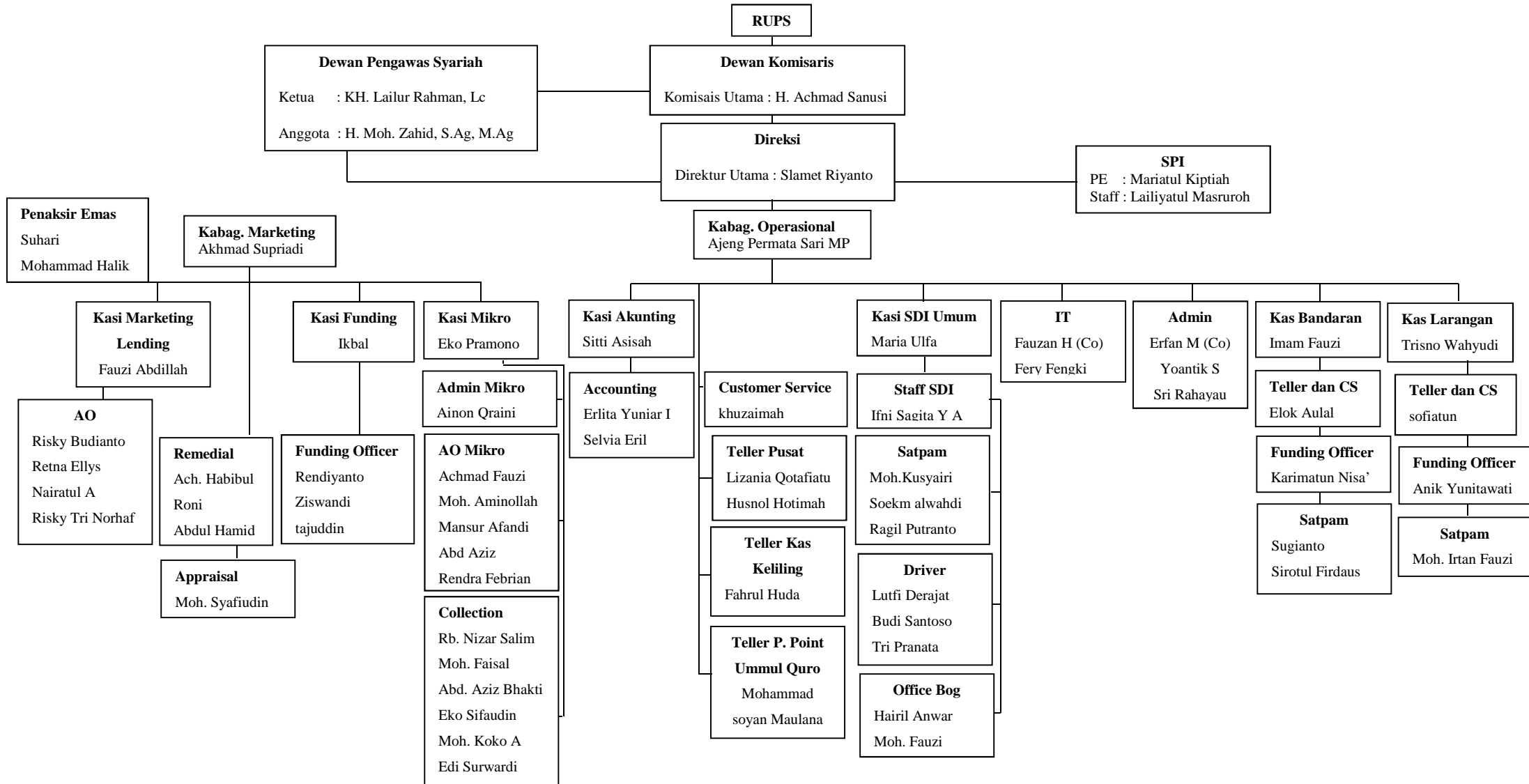
c. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang ada didalam suatu organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas pada seluruh bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dibawah ini merupakan struktur organisasi PT. BPRS SaranaPrimaMandiri.

³Ibid.

⁴ Ibid.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. BPRS Sarana Prima Mandiri



d. Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

- 1) Kantor Pusat Pamekasan
- 2) Kantor Cabang Bangkalan
- 3) Kantor Kas Bandaran
- 4) Kantor Kas Larangan
- 5) Kantor Kas Arosbaya
- 6) Kantor Kas Kamal

e. Tugas-Tugas dalam Setiap Bagian

Uraian pekerjaan adalah uraian yang berisi informasi tertulis berkenaan dengan hal tugas dan tanggung jawab, kondisi, hubungan dan aspek-aspek pekerjaan dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus jelas serta mudah untuk dipahami setiap karyawan. Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1	Dewan Komisaris	<ol style="list-style-type: none"> a. Menetapkan kebijakan umum, melakukan pengembangan, pengawasan, dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. b. Bertanggung Jawab atas pengembangan, pengawasan, dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.
2	Direksi	<ol style="list-style-type: none"> a. Memimpin, merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengembangkan kegiatan operasional, serta kebijakan Bank sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. b. Bertanggung jawab atas ketaatan bank pada Undang-Undang, peraturan, dan ketentuan khusus

		pembiayaan.
3	Dewan Pengawas Syariah (DPS)	Mengawasi proses pengembangan produk baru BPRS, meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru BPRS yang belum ada fatwanya.
4	SPI	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengawasi kebijakan Direksi dalam menjalankan bank, serta memberikan usulan pengembangannya kepada Direksi melalui Dewan Komisaris. b. Mengawasi pelaksanaan anggaran dasar, peraturan internal BPRS, peraturan perusahaan, pedoman operasional, pedoman pembiayaan, pedoman SPI, pelaksanaan kebijakan penerapan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah yang dilakukan oleh Direksi dan satuan kerja unit lainnya. c. SPI baik bersama-sama atau sendiri-sendiri setiap waktu dalam jam kerja kantor bank, berhak memasuki bangunan dan halaman atau tempat lain yang dipergunakan dan dikuasai oleh bank dan berhak memeriksa semua pembukuan, surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain-lain serta berhak untuk mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh karyawan bank. d. Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal bank.
5	Kabag. Operasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional kantor pusat bank, meliputi <i>teller</i>, <i>costumer service</i>, tabungan dan deposito (kalau ada), <i>accounting</i>, legal (kalau ada), administrasi pembiayaan, teknologi sistem informasi, <i>general affair</i> (bagian umum lainnya seperti <i>security</i>, <i>driver</i> dan <i>office boy</i>). b. Bertanggung jawab atas penyediaan dana kas kantor pusat, melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
6	Customer Service	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pelayanan dan informasi yang memuaskan kepada nasabah atau calon nasabah. b. Melaksanakan Prinsip Mengenal Nasabah termasuk PPAPU dan PPT.
7	Teller	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pelayanan kepada nasabah dalam transaksi penyetoran dan penarikan uang tunai, pemindahbukuan, transfer antar bank koresponden secara tepat, cepat dan efisien sesuai prosedur dan tata kerja sistem perbankan dengan memperhatikan pengamanan kekayaan bank.

		<ul style="list-style-type: none"> b. Bertanggung jawab kepada Manajemen atas jumlah uang yang diterima dan atau dibayar, sehingga uang yang ada sesuai dengan bukti. c. Melaksanakan opname cash dan mengamankannya dalam kasaneh tiap hari. d. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
8	Accounting	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelenggarakan akuntansi bank, meliputi administrasi, pembukuan dan laporan keuangan maupun hal-hal lain yang menyangkut pembukuan bank. b. Bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan harian, bulanan, publikasi dan tahunan.
9	Apraisal	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan kegiatan administrasi apraisal, maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan apraisal. b. Selalu menjunjung tinggi nilai syariah dalam menjalankan tugas apraisal jaminan dan melaporkan hasilnya dengan penuh tanggung jawab.
10	Admin Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan kegiatan administrasi pembiayaan, maupun hal-hal yang berkaitan dengan pembukuan pembiayaan dan laporan pembiayaan yang diberikan. b. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi pembiayaan dan lancarnya alur kerja administrasi pembiayaan dan alur penata usaha dokumen.
11	IT Officer	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan dan melaksanakan tugas memelihara, mengendalikan, dan mengawasi teknologi sistem informasi bank. b. Membuat laporan SID kepada Bank Indonesia.
12	Security	Bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung, dan peralatan kantor dan seluruh asset bank.
13	OB	Melakukan tugas perawatan, pemeliharaan, kebersihan, kerapian, dan keindahan kantor bank meliputi halaman, gedung, dan peralatan kantor bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.
14	Driver	Mengemudikan kendaraan kantor setiap ada urusan kantor, baik didalam ataupun diluar kota, serta melakukan pemeliharaan dan perawatan kendaraan

		kantor.
15	Kabag. Marketing	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi kerja bagian marketing, meliputi penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan jasa perbankan. b. Menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan tugas sehari-hari. c. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Prinsip Mengenal Nasabah atau PPT dan PPAPU. d. Sebagai bagian dan anggota tim remediasi dan komite pembiayaan.
16	AO Funding	<ul style="list-style-type: none"> a. Memasarkan produk tabungan, depositi mudharabah, dan jasa bank lainnya sesuai kebutuhan nasabah serta untuk meningkatkan keuntungan bagi bank. b. Dalam menawarkan dan menjual produk, bank harus selalu mengedepankan prinsip-prinsip syariah. c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
17	AO Lending	<ul style="list-style-type: none"> a. Memasarkan produk pembiayaan antara lain yaitu murabahah, ijarah, mudharabah, qardh, dan rahn atau produk lainnya sesuai kebutuhan nasabah untuk meningkatkan keuntungan bank terutama untuk mencapai kepuasan nasabah. b. Dalam menawarkan dan menjual produk, bank harus selalu mengedepankan prinsip-prinsip syariah. c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
18	Rahn	Melaksanakan tugas menaksir barang gadai (rahn), menyimpan barang gadai (rahn) yang telah disediakan kantor dengan aman dan memasarkan produk rahn.
19	Kolektor	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan penagihan terhadap nasabah yang telah menunggak 2 bulan. b. Membuat laporan hasil penagihan. c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.

Sumber: Dokumen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 2020.

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian di kumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 70 kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS 21, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebarkan	70
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

2. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik penelitian tersebut terdiri atas :

a. Jenis Kelamin Responden

Data tentang jenis kelamin responden tepatnya karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan semuanya merupakan laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	33	47.1	47.1
Laki Laki	37	52.9	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

b. Usia Responden

Data tentang usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu usia 21-25 tahun, usia 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan 41-45 tahun. Kategori usia tersebut merupakan usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang di ambil sebagai responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Usia Responden
Umur

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 41-45	4	5.7	5.7

36-40	11	15.7	21.4
31-35	21	30.0	51.4
26-30	21	30.0	81.4
21-25	13	18.6	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 21-25 Tahun sebanyak 13 orang, 26-30 sebanyak 21 orang, 31-35 sebanyak 21 orang, 36-40 sebanyak 11 orang, 41-45 sebanyak 4 orang. Data ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mayoritas usia 26-30 Tahun.

c. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori yang terdiri dari 1-<2 Tahun, 2-<4 Tahun, 4-<6 Tahun, 6-<8 Tahun, kategori lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden
Lama_Menjadi_Karyawan

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 6-<8	21	30.0	30.0
4-<6	20	28.6	58.6
2-<4	26	37.1	95.7
1-<2	3	4.3	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas lama karyawan yang telah menjadi karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 1-<2tahun berjumlah 3 orang, 2-<4tahun berjumlah 26 orang, 4-<6tahun berjumlah 20 orang, dan 6-<8tahun berjumlah 21 orang. Hal ini menunjukkan lama karyawan yang telah menjadi karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan di dominasi dengan 2-<3tahun.

3. Distribusi Jawaban Responden dan Skor Variabel Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 70 kuesioner, terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel (Motivasi) dan terdiri 8 butir pernyataan untuk variabel (Kinerja Karyawan). Adapun tanggapan (respon) Karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini yaitu:

a. Motivasi

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden tentang Motivasi

ITEM NO	STS		TS		N		S		SS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					13	18,6%	38	54,3%	19	27,1%	70
2					7	10,0%	45	64,3%	18	25,7%	70
3					8	11,4%	37	52,9%	25	35,7%	70
4			3	4,3%	6	8,6%	47	67,1%	14	20,0%	70
5			1	1,4%	15	21,4%	35	50,0%	19	27,1%	70
6			2	2,9%	22	31,4%	32	45,7%	14	20,0%	70
7					9	12,9%	36	51,4%	25	35,7%	70

8				12	17,1%	36	51,4%	22	31,4%	70
9				19	27,1%	32	45,7%	19	27,1%	70
10				19	27,1%	39	55,7%	12	17,1%	70
TOTAL		6		130		377		187		

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan baik dan sangat baik terhadap item-item motivasi.

$$\text{Skor} = \{ (TS \times 2) + (N \times 3) + (S \times 4) + (SS \times 5) \} : (n \times 10 \times 5)$$

$$= \{ (6 \times 2) + (130 \times 3) + (377 \times 4) + (187 \times 5) \} : (70 \times 10 \times 5)$$

$$= \{ 12 + 390 + 1508 + 935 \} : (3500)$$

$$= 2845 : 3500$$

$$= 0,812 \times 100 \%$$

$$= 81,2\% \text{ (Baik)}$$

Dari nilai menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap item motivasi.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

ITEM NO	STS		TS		N		S		SS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					3	4,3%	45	64,3%	22	31,4%	70
2					12	17,1%	36	51,4%	22	31,4%	70
3					19	27,1%	32	45,7%	19	27,1%	70

4				19	27,1%	39	55,7%	12	17,1%	70
5				3	4,3%	45	64,3%	22	31,4%	70
6		1	1,4%	15	21,4%	35	50,0%	19	27,1%	70
7		2	2,9%	22	31,4%	32	45,7%	14	20,0%	70
8				15	21,4%	40	57,1%	15	21,4%	70
TOTAL		3		108		304		145		

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan baik dan sangat baik terhadap item-item kinerja karyawan.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{ (TS \times 2) + (N \times 3) + (S \times 4) + (SS \times 5) \} : (n \times 8 \times 5) \\
 &= \{ (3 \times 2) + (108 \times 3) + (304 \times 4) + (145 \times 5) \} : (70 \times 8 \times 5) \\
 &= \{ 6 + 324 + 1216 + 725 \} : (2800) \\
 &= 2271 : 2800 \\
 &= 0,811 \times 100 \% \\
 &= 81,1\% \text{ (Baik)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap item kinerja karyawan.

4. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrumen penelitian yang digunakan, kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen dilakukan untuk menguji kualitas suatu instrumen penelitian, maka uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 21

dilakukan untuk mengetahui kualitas suatu instrumen. Berikut hasil uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan alat bantu SPSS koefisien korelasi tiap pertanyaan akan dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan taraf signifikan 5% (0,05). Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid. Berikut ini peneliti paparkan hasil uji validitas setiap item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 70, jadi $df = 70 - 2 = 68$ dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) maka nilai r_{tabel} sebesar 0,235.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan
Dari Variabel Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Korelasi	Kritik (r_{xy})	Keterangan
Motivasi	X.1	0,636	0,235	Valid
	X.2	0,665	0,235	Valid
	X.3	0,674	0,235	Valid
	X.4	0,639	0,235	Valid
	X.5	0,622	0,235	Valid
	X.6	0,503	0,235	Valid
	X.7	0,496	0,235	Valid
	X.8	0,699	0,235	Valid
	X.9	0,729	0,235	Valid
	X.10	0,755	0,235	Valid

Kinerja Karyawan	Y.1	0,743	0,235	Valid
	Y.2	0,739	0,235	Valid
	Y.3	0,755	0,235	Valid
	Y.4	0,764	0,235	Valid
	Y.5	0,743	0,235	Valid
	Y.6	0,556	0,235	Valid
	Y.7	0,570	0,235	Valid
	Y.8	0,713	0,235	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang telah diberikan. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach* pada program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai $Alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai $Alpha < 0,60$. Berikut ini hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	10	0,838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,839	Reliabel

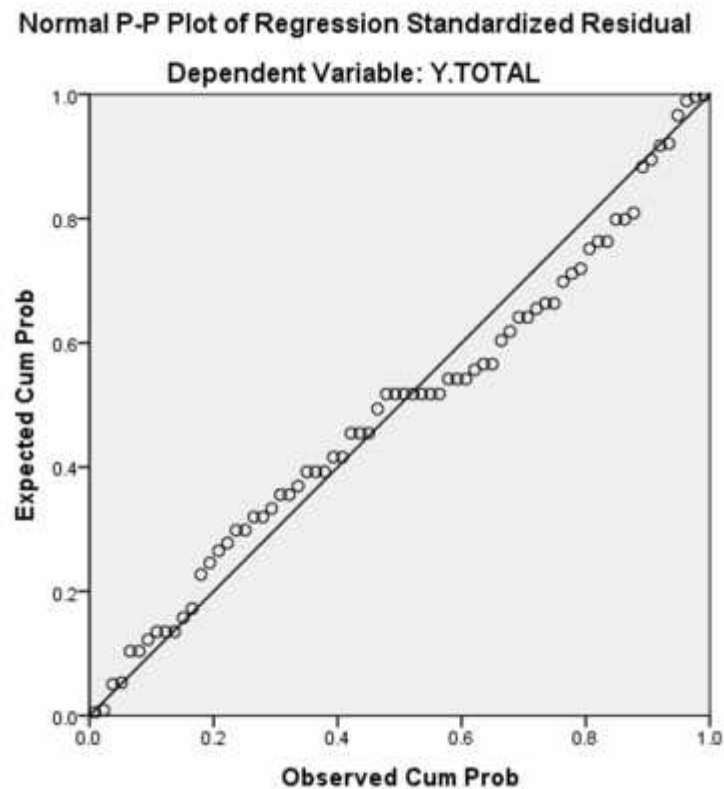
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

5. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah kedua variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu dilakukan dengan melihat nilai-nilai pada Asymp. Sig. (2-tailed), nilainya diatas 5%, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas sebagaimana berikut ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Dari hasil pengolahan data SPSS pada gambar 4.2 diatas pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada pengujian normalitas ini juga menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji tersebut :

Tabel 4.10
Hasil Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.35582180
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

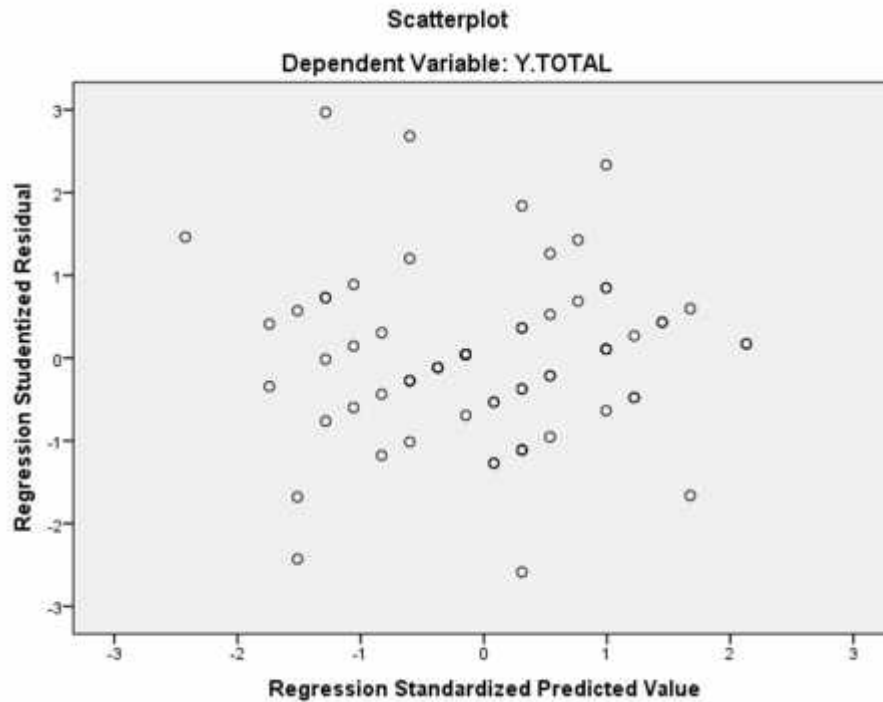
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*, diperoleh nilai Kolmogorof-Smirnov Z sebesar 0,774 dengan signifikansi 0,051 lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik diagram pencar (*scatterplot*), model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 4.3
SRESID by ZPRED SCATTERPLOT



Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Dari grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.201	1.049		2.098	.040
	X.TOTAL	-.030	.026	-.142	-1.179	.242

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi absolut residual (UbsUt) maka ada indikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi UbsUt maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan (sig). untuk variabel motivasi (X) adalah 0,242. Karena nilai signifikan dari variabel di atas lebih kecil dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi dengan Uji *Durbin Watson* dengan taraf signifikan 5% .

Tabel 4.12
Ketentuan Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desiacion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	<i>No desiacion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau Negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS 21, yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.866	.864	1.366	1.791

a. Predictors: (Constant), X.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Tabel diatas menyatakan jika nilai DW sebesar 1,791, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagaiberikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

dL	dU	4 – dL	4 – dU	DW	Keputusan
1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	1,791	Tidak ada autokorelasi

Keterangan:

Nilai DW 1,791 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan= 5%, dimana n (sampel) = 70 serta k (jumlah variabel) = 2.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1,791 beradadiantara nilai dU = 1,6715 dan nilai 4 – dU = 2,3285 ($dU < DW < (4 - dU)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (*independent*) dengan satu variabel tak bebas (*dependent*). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dari hasil analisis menggunakan program spss versi 21 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.600	1.531		.392	.696
	X.TOTAL	.783	.037	.930	20.921	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah spss 21, tahun 2020

Bedasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel tersebut diperoleh koefisien Motivasi (X) = 0,783 serta konstansta sebesar = 0,600 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,600 + 0,783X$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut ditafsirkan sebagai berikut:

1. $a = (0,600)$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar $(0,600)$ menunjukkan bahwa apabila variabel independen (motivasi) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,600 satuan.
2. $b = (0,783)$, Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar $(0,783)$ berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,783 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap.
3. Standar *error* sebesar 1,531 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,531 satuan.

Dari hasil koefisien regresi masing-masing variabel *independent* (0,600 dan 0,600) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *Adjust R Square*. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti tabel di bawah ini menghasilkan:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.864	1.366

a. Predictors: (Constant), X.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, tahun 2020

Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya *Adjust R²* adalah 0,864 atau 86,4%. Hal ini berarti sebesar 86,4% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 86,4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 86,4% = 13,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Motivasi yang dilakukan pada BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan, motivasi sebenarnya adalah dari diri seorang karyawan tersebut, karena setiap karyawan yang bekerja di BPRS termotivasi untuk mencapai target yang di targetkan oleh atasan dengan

kompensasi besar sehingga pemberian motivasi ini di lakukan untuk memicu semangat kerja karyawan.

Adanya pengaruh variabel independen X (motivasi) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari nilai koefisien variabel independen X (motivasi) pada analisis regresi linier sederhana yang diketahui sebesar 0,783 Hal ini berarti bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan sebesar 1% pada pemberian motivasi maka kinerja karyawan juga ikut meningkat sebesar 0,783 atau 78,3%.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dapat dilihat pada hasil Uji-t. Nilai signifikansi dari variabel X (motivasi) adalah $0,010 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dipengaruhi oleh motivasi.

Selain melihat dari nilai signifikansinya dapat pula dilihat dari nilai t hitung, yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari hasil penelitian diperoleh diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1,9955 ($t_{hitung} = 20,921 > t_{tabel} = 1,9955$). Sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a atau dengan kata lain terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang

bergerak itu karnan sebab dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang dipengaruhi dari pengalaman, pendidikan, serta dari gerak reflek secara biologis dan psikologis yang menjadi kondrad manusia.⁵

2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *Adjust R Square*. Dapat dilihat Hasil analisis data tersebut terlihat bahwa besarnya *Adjust R²* adalah 0,864 atau 86,4%. Hal ini berarti sebesar 86,4% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 86,4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 86,4\% = 13,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Kaswan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”, yang menjelaskan pimpinan memiliki tanggung jawab mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia material, modal dan manusia. Akan tetapi mereka harus memperhatikan praktik-praktik manajemen SDM yang penting, yaitu : analisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan SDM (perencanaan SDM),

⁵ Lihat halaman 32.

memikat pekerja potensial (rekrutmen), memilih karyawan (seleksi), mengajari karyawan bagaimana menjalankan pekerjaan dan mempersiapkan mereka untuk kebutuhan masa depan, memberi imbalan (motivasi), mengevaluasi kinerja mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif⁶.

Masalah peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.⁷

⁶ Lihat halaman 14.

⁷ Lihat halaman 230.