

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK BTN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh:**

**SUJARWANTO**

**12808141026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK BTN YOGYAKARTA

Oleh:

Sujarwanto

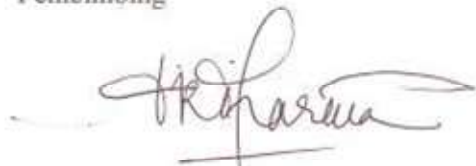
12808141026

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di  
depan Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 30 Juni 2016

Menyetujui,

Pembimbing



Arum Darmawati, SE., MM.

NIP. 198004052005012002

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN YOGYAKARTA" yang disusun oleh Sujarwanto dengan NIM: 12808141026 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Juli 2016 dan telah dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, SE,MBA.	Ketua Penguji		15 - 07 - 2016
Arum Darmawati, SE.,MM.	Sekretaris Penguji		15 - 07 - 2016
Setyabudi Indartono Ph.D	Penguji Utama		15 - 07 - 2016

Yogyakarta, 15 Juli 2016  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Sugiharsno, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sujarwanto  
NIM : 12808141026  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
BTN YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 30 Juni 2016

Yang menyatakan,



Sujarwanto

NIM. 12808141026

## **MOTTO**

**“ jika pikiran bisa memikirkannya  
dan hati saya bisa mempercayainya  
maka saya bisa mencapainya”**

**( Muhammad Ali )**

**“Tak masalah seberapa sering kau terjatuh  
yang terpenting seberapa cepat  
kau bangkit”**

**(Arsene Wenger)**

**“Tanpa impian kita tak meraih apapun  
tanpa cinta kita tak pernah merasakan apapun  
dan tanpa Allah kita bukan siapa-siapa”**

**( Mezut Ozil )**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan penuh rasa haru dan bahagia karya ini penulis persembahkan untuk:

" Ibu tercinta, ibu (Sumariyah) yang selalu mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, terimakasih untuk segala cinta dan kasih yang kau beri"

"Sahabat tersayang, laksita dan vidya, teman-teman angkriangan woles, teman-teman washUp Laundry yang selalu menemani, memberi dukungan dan memberi motivasi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini."

"Seluruh keluarga besar Ibu, dan alm. Mbah Reso sumarto yang telah memberikan cinta kasihnya kepada saya"

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN YOGYAKARTA**

**Oleh:**  
**Sujarwanto**  
**NIM: 12808141026**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Yogyakarta berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dari hasil uji CFA terdapat empat item pertanyaan yang gugur.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta  $\beta=0,230^*$  (\* $p<0,005$ ;  $p=0,013$ ), dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,051. (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta  $\beta=0,260^*$  (\* $p<0,05$ ;  $p=0,004$ ), dengan kontribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066. (3) Motivasi Kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa Motivasi kerja  $\beta=0,230^*$  (\* $p<0,005$ ;  $p=0,013$ ) dan beban kerja  $\beta=0,260^*$  (\* $p<0,05$ ;  $p=0,004$ ). Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,102\*. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 10,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja.

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB  
ASSESSMENT TOWARDS WORK PERFORMANCE OF BANK BTN  
YOGYAKARTA EMPLOYEES**

**By:**

**Sujarwanto  
12808141026**

**ABSTRACT**

*This research has a purpose to discover: 1. Influence of work motivation towards the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees, 2. Influence of job assessment towards the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees, 3. Influence of work motivation and job assessment towards the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees.*

*This research was a survey based research with quantitative method. The samples of this research were 120 employees of Bank BTN Yogyakarta by using a population sample technique. The data collection of this research used a questionnaire and the data analysis used a multiple regression analysis. This research used a confirmatory factor analysis (CFA) as validity proves. Based on the CFA results there are four dropped question.*

*In 5% significance, this research finds out that: 1. Work motivation gives positive influence toward the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees,  $\beta=0,230^*$  ( $*p<0,005$ ;  $p=0,013$ ), with  $(\Delta R^2)$  0,051 work motivation toward the work performance. 2. Job assessment gives positive influence toward the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees,  $\beta=0,260^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,004$ ), with  $(\Delta R^2)$  0,066 job assessment toward the work performance. 3. Work motivation and job assessment give positive influence toward the work performance of Bank BTN Yogyakarta. The regression test was work motivation  $\beta=0,230^*$  ( $*p<0,005$ ;  $p=0,013$ ) and job assessment  $\beta=0,260^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,004$ ). The contribution of work motivation and job assessment to explain the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees was  $(\Delta R^2)$  0,102\*. The competence of work motivation and job assessment in explaining the variation of work performance variable was 10,2%, in the other hand the rest of the competence was explained by the variable outside the investigated variable.*

**Keywords:** *work performance, work motivation, job assessment*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Arum Darmawati, SE.,MM. dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Setyabudi Indartono dan Farlianto, SE,MBA selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Bapak Afendi, Ibu Wenda dan seluruh jajaran karyawan Bank BTN Yogyakarta.
8. Sabdo Teguh Prakoso dan Hadyan Luthfan yang telah membantu dan memotivasi terselesaikan skripsi ini.
9. Naufal Nursidiq dan Btara Putra Riyanto yang telah menjadi keluarga baru.
10. Margita enno dan Intan firdausi yang telah menjadi sahabat terbaik.
11. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.

12. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 30 Juni 2016

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sujarwanto', written in a cursive style.

Sujarwanto

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Kerangka Teori.....	12
1. Kinerja .....	12
2. Motivasi Kerja .....	14
3. Beban Kerja .....	17
B. Penelitian yang Relevan.....	20
C. Kerangka Pikir .....	21
D. Paradigma Penelitian.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	33

G. Uji Instrumen.....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	52
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis.....	59
3. Pengujian Hipotesis .....	62
C. Pembahasan.....	64
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Keterbatasan Penelitian .....	72
C. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

1. Data hasil penilaian karyawan Bank BTN Yogyakarta 2015 .....	2
2. Faktor yang Harus Mendapat Perhatian Lebih dari Instansi untuk Meningkatkan Kinerja karyawan.....	4
3. Data keterlambatan karyawan bank BTN Yogyakarta .....	5
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	34
5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1 .....	37
6. <i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> tahap 1 .....	38
7. KMO and Bartlett's Test Tahap 2 .....	39
8. <i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> tahap 2 .....	40
9. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i> .	41
10. <i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i>	42
11. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	52
13. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	53
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
15. Karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja .....	55
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima .....	56
17. Kategorisasi Kinerja karyawan .....	57
18. Kategorisasi Motivasi kerja .....	58
19. Kategorisasi Beban kerja.....	59
20. Hasil Uji Normalitas .....	60
21. Hasil Uji Linearitas .....	61
22. Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi motivasi kerja, Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	63
24. Hasil Pengujian Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian .....	25
-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Ijin Penelitian .....	79
2. Kuesioner penelitian.....	80
3. Data Penelitian .....	85
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	90
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	93
6. Hasil Uji Karakteristik Responden .....	95
7. Hasil Uji Deskriptif.....	99
8. Hasil Uji Kategorisasi .....	101
9. Hasil Normalitas.....	102
10. Hasil Uji Linieritas .....	102
11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	103
12. Hasil Uji Regresi .....	104

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Lembaga perbankan juga berperan sebagai Agen Pembangunan (*Agent of Development*) dalam pembangunan nasional, dimana bank menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, guna meningkatkan kemampuan mobilitas dana, serta menciptakan iklim yang lebih baik bagi dunia usaha.

Bank Tabungan Negara atau BTN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha Bank BTN adalah Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Bank BTN, sebagai pionir untuk bank yang menyediakan jasa kredit perumahan di Indonesia serta memiliki *brand image* di masyarakat sebagai bank BUMN yang khusus melayani kredit pemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai tersaingi dengan bank-bank lain yang sudah mulai berkecimpung di kredit pemilikan rumah tersebut, namun hal lainnya bank BTN sendiri juga menerima simpan pinjam seperti halnya bank lain tidak sekedar pada fokus pada KPR. Sebagai salah satu bank terbesar di



Indonesia, bank BTN selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan.

Penilaian kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Di dalam kantor Bank BTN Yogyakarta kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja karyawan yang meliputi aspek pelayanan pelanggan, dorongan berprestasi, integritas dan kerjasama. Dari hasil penilaian masing- masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : istimewa (451-500), sangat baik (381-450), baik (301-380), cukup (201-300) dan kurang (100-200). Hasil penilaian karyawan Bank BTN Yogyakarta, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta Periode Bulan Juli-Desember 2015.

Bulan	Rata-rata penilaian kinerja	Keterangan
Juli	367 poin	Baik
Agustus	369 poin	Baik
September	375 poin	Baik
Oktober	377 poin	Baik
November	379 poin	Baik
Desember	373 poin	Baik

(Sumber: Kepala HRD di Bank BTN Yogyakarta)

Dari data Tabel 1, dapat diketahui bahwa poin penilaian hasil kinerja mereka belum diatas standar yang ditetapkan Bank BTN Yogyakarta, yaitu

minimal sebesar 381 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada bulan Juli sampai dengan November, poin hasil kerjanya cenderung meningkat, namun pada bulan Desember mengalami penurunan.

Dalam kuantitas kerjanya, karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Hasil penilaian kuantitas karyawan pada tahun 2015 rata – rata mencapai target 85,06 % dalam menginput data nasabah dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100 %. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam ketepatan waktu, bank menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, namun pada kenyataannya dari hasil pengamatan pada bulan Oktober-November 2015 karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dalam menginput data nasabah tepat waktu sehingga data yang diinput pada bulan tertentu pekerjaan baru terselesaikan pada bulan berikutnya.

Dari hasil wawancara dengan kepala HRD Bank BTN Yogyakarta pada bulan November 2015 dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Bank BTN Yogyakarta, yaitu faktor motivasi dan beban kerja. Selain itu hasil *pra-survey* pada November 2015, dengan cara wawancara kepada karyawan Bank BTN Yogyakarta dengan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan ?” menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di Bank BTN Yogyakarta

NO	MASALAH YANG TERJADI	JUMLAH RESPONDEN
1	Motivasi kerja	8 jawaban
2	Sikap pemimpin	1 jawaban
3	Budaya organisasi	1 jawaban
4	Kompensasi	2 jawaban
5	Beban kerja	5 jawaban
6	Disiplin kerja	1 jawaban
Total		18 jawaban

(Sumber: Hasil Pra-Survey 18 karyawan Bank BTN Yogyakarta)

Berdasarkan hasil *pra-survey* diketahui bahwa dari 18 karyawan Bank BTN Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor motivasi menempati posisi pertama dengan 8 jawaban, kemudian diikuti faktor beban kerja dengan 5 jawaban, kompensasi 2 jawaban, disiplin kerja 1 jawaban, budaya organisasi 1 jawaban, sikap pemimpin 1 jawaban. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyatakan bahwa Beban Kerja dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006). Menurut George dan Jones (2005) memiliki indikator terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Indikasi pertama adalah arah perilaku. Untuk lebih menjelaskan tentang arah perilaku di Bank BTN Yogyakarta berikut data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Data keterlambatan karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta

BULAN	JUMLAH	PERSENTASE
Juli	9	4,45%
Agustus	8	3,96%
September	10	4,95%
Oktober	9	4,45%
November	14	6,93%
Desember	15	7,42%

(Sumber: Kepala HRD di Bank BTN Yogyakarta)

Dari Tabel 2 diatas, karyawan yang terlambat dari periode bulan Juli-Desember 2015 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 202 karyawan. Berdasarkan data diatas terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. Bank BTN Yogyakarta juga menerapkan jam masuk kantor pada pukul 07.30 WIB akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih belum bisa tepat waktu, bahkan terjadi peningkatan yang tinggi dari bulan Oktober yaitu 4,45% dan pada bulan November menjadi 6,93%. Selanjutnya, setiap hari Kamis seluruh karyawan Bank BTN Yogyakarta wajib sudah hadir dikantor pada pukul 06.30 WIB untuk mengevaluasi kinerja. Pada kenyataannya dari hasil pengamatan bulan Oktober-November 2015 ada beberapa karyawan yang datang terlambat, dan ketika ada penjelasan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja bank lebih baik. Dari permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan di Bank BTN Yogyakarta.

Dilihat dari tingkat kegigihan yaitu usaha karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pengamatan dan wawancara kepala HRD pada bulan November 2015 didapatkan masalah bahwa usaha karyawan belum maksimal. Karyawan kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih cenderung menunda pekerjaan sehingga pada waktu *deadline* pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu. Hal itu menyebabkan pekerjaan sebelumnya menjadi tertumpuk sehingga menghambat untuk memenuhi target yang telah ditetapkan bank. Masalah di atas, memperkuat indikator tingkat kegigihan karyawan dalam menyelesaikan tugas di bank BTN Yogyakarta masih rendah.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putera (2010) ada tiga indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

Tingginya beban kerja di bank BTN Yogyakarta yang ditandai dengan hal sebagai berikut, target yang harus dicapai setiap bulannya agar mampu bersaing dengan bank lain. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada bulan Oktober-November 2015 membuktikan bahwa karyawan setiap harinya bekerja lebih giat untuk mencari nasabah baru terutama di wilayah Yogyakarta. Dengan banyaknya pesaing dalam dunia perbankan yang menawarkan produk sejenis

kepada nasabah mengakibatkan persaingan yang ketat diikuti pula dengan tingginya yang harus dicapai bank. Maka dari itu, beban kerja karyawan menjadi tinggi. Selain itu, tingginya beban kerja di Bank BTN Yogyakarta dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan pada bulan Oktober dan November 2015, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka yang hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Selanjutnya indikasi beban kerja di Bank BTN Yogyakarta yaitu, Bank BTN menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 07.30-16.30 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Hal ini didukung dari hasil wawancara dari beberapa karyawan dan kepala HRD yang menyatakan bahwa hampir setiap hari karyawan di bank BTN menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur.

Dari faktor – faktor diatas maka peneliti mengambil faktor motivasi kerja dan beban kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Mengacu pada penelitian – penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yang dilakukan oleh Mardianto (2004) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari

hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012) menyatakan bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, antara lain:

1. Penilaian kinerja karyawan BTN Yogyakarta belum mencapai predikat sangat baik.
2. Karyawan sering menunda apa yang menjadi pekerjaannya.
3. Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan masih kurang.
4. Karyawan merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaannya karena yang dikerjakan setiap hari sama.

## **C. Batasan Masalah**

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, sikap pemimpin, motivasi, dan kompensasi. Agar hasil yang dicapai pada penelitian ini lebih fokus, maka penulis membatasi masalah tentang pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.



## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta.

### **2. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

### **4. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kerangka Teori**

#### **1) Kinerja**

##### **a. Definisi kinerja**

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wibowo (2010;7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Jadi kesimpulannya kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang ditetapkan sebelumnya.

##### **b. Karakteristik kinerja**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **d. Indikator kinerja**

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **2) Motivasi Kerja**

### **a. Definisi motivasi**

Menurut Gibson (1995) Istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong “atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong kearah tujuan.Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku

organisasioris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yakni tujuan yang dianggapnya penting untuk bergerak maju. Jadi, seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan motivasi. Ia akan memanfaatkan antara hubungan pribadinya dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

**b. Karakteristik motivasi**

McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan

- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### c. Indikator motivasi

Menurut George dan Jones (2005, 175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

#### 1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

#### 2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

#### 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### 3. Beban Kerja

### **a. Definisi Beban kerja**

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
  1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.



2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Mangkuprawira (2003) beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu:

1. Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.
2. Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama.

3. Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan.

### **c. Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012) ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

#### 1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

#### 3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

#### 4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang menyangkut pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Sitepu (2013) tentang beban kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian ini mengatakan beban kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan”. Artinya menunjukkan bahwa pendistribusian beban kerja berupa volume dan waktu kerja yang ada di BTN tidak merata. Sebagian karyawan mengalami beban kerja tinggi dan ada juga yang kekurangan beban kerja. Motivasi yang diberikan oleh BTN kepada karyawan sudah cukup baik.
2. Penelitian yang dilakukan Iskandar (2012) tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Padalarang”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Artinya beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, beban kerja

yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai bank bjb cabang Padalarang.

3. Penelitian yang dilakukan Mardianto (2004) tentang analisis pengaruh komunikasi atasan bawahan dan motivasi terhadap kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah cabang Surakarta”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja maka disarankan agar PT Bank BPD Jateng cabang Surakarta hendaknya meningkatkan kualitasnya terhadap faktor-faktor komunikasi dan motivasi kerja. Untuk itu perlu usaha agar dapat tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai serta lingkungan kerja yang bisa memberikan kenyamanan bekerja bagi pegawai, hal ini juga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**

Didalam Bank BTN Yogyakarta, motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyak karyawan Bank BTN Yogyakarta yang memiliki motivasi yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian karyawan bank yang telah ditetapkan. Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan bank, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka

dia akan bekerja sesuai dengan kemauanya sendiri dan tidak akan mencapai penilaian yang diharapkan bank. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mempunyai tanggung jawab dan kesadaran sebagai yang telah ditetapkan Bank BTN Yogyakarta. Agar karyawan dapat mencapai kinerja tinggi, hal yang paling utama adalah motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kinerja sebuah bank sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja bank diperlukan tingkat motivasi tinggi, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada bank tersebut. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sari (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja yang dimiliki Bank BTN Yogyakarta sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi di dalam Bank BTN Yogyakarta, maka karyawan akan terbebani dan hal ini akan menghambat kinerja karyawan. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi.

Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua

karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak, tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya. Hal ini membuat karyawan akan terbebani dan bekerja tidak maksimal sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan terhambat. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan merasakan beban kerja yang tinggi.

Sebaliknya, apabila suatu bank memiliki beban kerja yang rendah atau sewajarnya, maka akan tercapai yang sesuai dengan kinerja tersebut. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan misalnya dalam ketepatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja dan beban kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan Bank BTN Yogyakarta.

Beban kerja yang tinggi disertai dengan motivasi yang rendah dalam bekerja. Apabila dalam suatu bank mempunyai beban kerja tinggi maka karyawan akan merasa terbebani, hal tersebut didukung dengan rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi yang rendah ditambah dengan

beban kerja tinggi membuat para karyawan bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh bank.

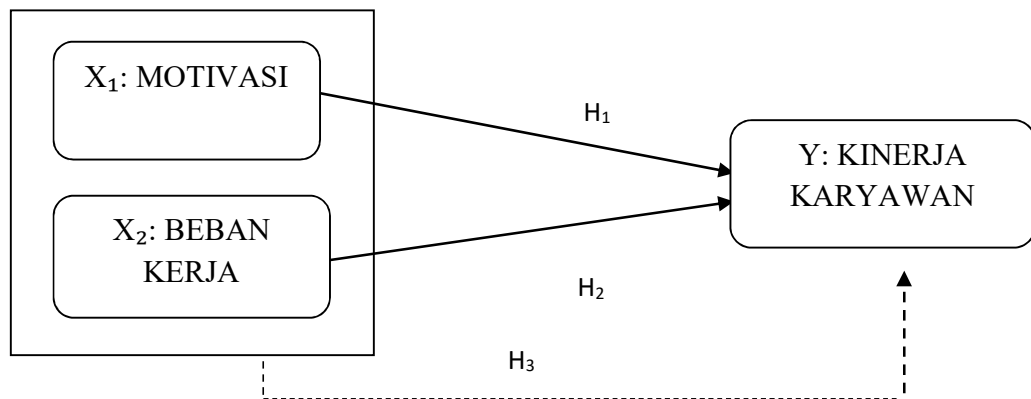
Beban kerja yang rendah dengan motivasi yang rendah. Apabila bank mempunyai beban kerja yang rendah maka akan membuat semua karyawan bekerja dengan hasil sebaik-baiknya, namun apabila beban kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak akan efektif. Karyawan yang pada dasarnya memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada di bank. Sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai apa yang diharapkan bank akan tetap terhambat.

Beban kerja yang tinggi dengan motivasi yang tinggi. Apabila dalam suatu bank mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat karyawannya merasa terbebani, walaupun karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, hal ini akan membuat karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja karena pekerjaannya dirasa tak kunjung terselesaikan. Beban kerja rendah dan motivasi yang tinggi. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan hasil semaksimal mungkin apalagi didukung dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan pencapaian penilaian sasaran kerja bank karena karyawan mampu bekerja sesuai harapan.

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja

karyawan Bank BTN Yogyakarta. Dengan adanya motivasi didalam diri karyawan disertai beban kerja yang rendah. Maka para karyawan akan bekerja secara maksimal serta pencapaian penilaian kinerja karyawan akan mencapai apa yang diharapkan bank.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1 Paradigma Penelitian

————→ Pengaruh antar variabel

-----→ Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap Y

#### E. Hipotesis Penelitian



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>**: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**H<sub>2</sub>**: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**H<sub>3</sub>**: Motivasi Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap  
Kinerja

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui sebab akibat motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan anget dengan skala rentang skor 1-5.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank BTN Yogyakarta yang beralamat di Jl.Jend Sudirman No.71 Yogyakarta, 55223 0274 – 589898; 581014; 581016. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juni 2016.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Variabel dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh karyawan Bank BTN Yogyakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan menggunakan indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Tampi 2004 yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

## 2. Variabel independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

### a. Motivasi (X1)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu George and Jones ( 2005). Motivasi kerja di sini adalah semangat kerja karyawan Bank Tabungam Negara yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai apa yang menjadi target bank dalam periode tertentu. Indikator yang dipilih penulis untuk mengukur motivasi kerja diambil dari George dan Jones (2005, 175–176) yaitu:

#### 1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

## 2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

## 3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### **b. Beban Kerja (X2)**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh Bank BTN Yogyakarta dalam jangka waktu tertentu.

Variabel beban kerja menggunakan indikator Putra (2012):

### 1. Target yang Harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan

memiliki karakter tertentu dan sama (Sukandar rumidi, 2006:47). Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Yogyakarta yang berjumlah 202 karyawan.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional sampling*. Metode *proporsional sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian. Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 24 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah  $24 \times 5 = 120$ . Dari kriteria jumlah sampel tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 120 karyawan bank BTN Cabang Yogyakarta.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian

langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan motivasi dan beban kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala linkert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- |    |     |                       |        |
|----|-----|-----------------------|--------|
| 1. | SS  | : Sangat setuju       | skor 4 |
| 2. | S   | : Setuju              | skor 3 |
| 3. | TS  | : Tidaksetuju         | skor 2 |
| 4. | STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

## **F. Instrumen Penelitian**

### **a. Instrumen Penelitian**

#### **1. Kisi–Kisi Instrumen**

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi pertanyaan, yang terdiri dari 7 pertanyaan tentang kinerja, 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 7 pertanyaan tentang beban kerja. Adapun kisi-kisi instrumental dibuat bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut. :



**Tabel. 4 Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kinerja (Tampi 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3,4</li> <li>5</li> <li>6,7</li> </ol>	Sitepu, a. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang manado. <i>Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi</i> , 1(4).
2	Motivasi (George dan Jones 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arah perilaku</li> <li>2. Tingkat usaha</li> <li>3. Tingkat kegigihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1,2,3</li> <li>4,5,6</li> <li>7,8,9,10</li> </ol>	Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan. <i>Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi</i> , 3(3)..
3	Beban kerja (Putera 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai</li> <li>2. Kondisi Pekerjaan</li> <li>3. Penggunaan Waktu Kerja</li> <li>4. Standar pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>5,6</li> <li>7</li> </ol>	Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal <i>ecomonica</i> berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari

## G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009). Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik repeated measure (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Confirmatory Faktor Analysis

(CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor yaitu convergent validity dan divergent validity. Convergent validity dan divergent validity merupakan cara untuk menilai validitas konstruk dari prosedur pengukuran (Campbell & Fiske, 1959). Convergent validity merupakan tingkat korelasi antara instrumen pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Sedang divergent validity membantu untuk membangun validitas konstruk, sehingga untuk menilai validitas konstruk harus terlebih dahulu menetapkan convergent validity, sebelum menguji divergent validity.

Hasil Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dan uji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.712
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1887.351
	Df	276
	Sig.	.000

Selanjutnya pada tabel 6 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1			.591
K2			
K3			.778
K4			.697
K5			.833
K6			
K7			.571
M1		.635	
M2			
M3		.557	
M4			
M5		.522	
M6		.775	
M7		.722	
M8		.884	
M9		.801	
M10		.840	
B1	.882		
B2	.518		
B3	.931		
B4	.593		
B5	.664		
B6			
B7	.673		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 3 factors extracted. 6 iterations required.

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa item Kinerja 1, 3, 4, 5, 6 dan 7 yang merupakan item dari Kinerja yang mengelompok pada faktor 3. Item Motivasi Kerja 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 yang merupakan item dari Motivasi Kerja mengelompok pada faktor 2. Item Beban Kerja 1, 2, 3, 4, 5 dan 7 merupakan item dari variabel Beban Kerja yang mengelompok pada faktor 1.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 7:

**Tabel 7. KMO and Bartlett's Test tahap 2**

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.739
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1483.003
Df	171
Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,739 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,739 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

**Tabel 8. Rotated Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 2**

Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>			
	Factor		
	1	2	3
K1		.579	
K2		.508	
K3		.802	
K4		.747	
K5		.860	
K7		.607	
M1	.624		
M3	.534		
M5	.526		
M6	.789		
M7	.703		
M8	.898		
M9	.790		
M10	.848		
B1			.880
B3			.971
B4			.529
B5			.620
B7			.703

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 iterations.

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

#### 1) *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 9 berikut.

**Tabel 9. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations**

	Variabel	AVE	1	2	3
1	M	.714	<b>.892</b>		
2	B	.740	.069	<b>.866</b>	
3	KIN	.684	.044	.118	<b>.827</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

#### 2) *Divergent validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 10 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda.



Pada tabel 10 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 10. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	1	2	3
1 M	.714	<b>0.71418</b>	0.004	0.001
2 B	.740	0.07818	<b>0.740</b>	0.013
3 KIN	.684	0.05156	0.846	<b>0.684</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

#### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \delta_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\delta_t^2$  = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Ghozali, 2011).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,827	Reliabilitas Baik
Motivasi Kerja	0,892	Reliabilitas Baik
Beban Kerja	0,866	Reliabilitas Baik

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer

program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $>$  *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005)
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $<$  *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Motivasi dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya)

variabel dependen (kriterium). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah dua.

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

#### 4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### a. Sejarah Berdirinya Bank Tabungan Negara

Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaar bank* di Batavia pada tahun 1897. Pada tahun 1942, pada masa pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini dibekukan dan digantikan dengan *Tyokin Kyoku* atau *chokinkyoku*. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan diubah menjadi *Kantor Tabungan Pos*. Nama dan bentuk perusahaan selanjutnya berubah beberapa kali hingga akhirnya pada tahun 1998 diubah menjadi nama dan bentuk resmi yang berlaku saat ini.

Sejarah BTN:

1897	:	Berdiri dengan nama Postpaar Bank
1942-1945	:	Berubah nama menjadi Chokin Kyoku
1950	:	Menjadi Bank Tabungan Pos
1963	:	Menjadi Bank Tabungan Negara
1968	:	Resmi dimiliki Pemerintah (BUMN)
1974	:	Pelayanan lebih difokuskan
1989	:	Mendapat izin bank umum dan penerbitan obligasi
1992	:	Menjadi Persero

1994	:	Mendapat izin bank devisa
2000	:	Ikut program Rekapitulasi
2002	:	Pinjaman Tanpa Subsidi
2003	:	Restrukturisasi
2005	:	Peluncuran BTN Syariah
2008	:	Sekuritisasi Aset

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. atau biasa dikenal dengan BTN adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang penyedia jasa perbankan. Bank ini merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang pertama kali didirikan pada tahun 1987. Saat itu bank ini masih bernama Postspaar Bank yang terletak di Batavia. Selanjutnya Jepang membekukan kegiatan bank tersebut dan mengganti nama menjadi Chokin Kyoku. Pemerintah Indonesia mengambil alih dan mengubah namanya kembali menjadi Bank Tabungan Pos sesuai dengan Undang-Undang Darurat Nomor 9 Tahun 1950. Beberapa tahun berselang tepatnya pada tahun 1963, bank ini kembali berganti nama menjadi Bank Tabungan Negara atau biasa dikenal dengan BTN.

Lima tahun setelah itu, bank ini beralih status menjadi bank milik negara melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 1964. Pada tahun 1974 BTN menawarkan layanan khusus yang bernama KPR atau kredit pemilikan rumah. Layanan ini dikhususkan pada BTN oleh Kementerian Keuangan dengan



dikeluarkannya surat pada tanggal 29 Januari 1974. Layanan ini pertama kali dilakukan pada tanggal 10 Desember 1976. Selanjutnya pada tahun 1989 BTN juga telah beroperasi menjadi bank umum dan mulai menerbitkan obligasi. Pada tahun 1992 status hukum BTN berubah menjadi perusahaan perseroan (Persero).

Selain itu, dua tahun berselang tepatnya pada tahun 1994, BTN juga memiliki izin sebagai Bank Devisa. Keunggulan dari BTN terlihat pada tahun 2002 yang menempatkan BTN sebagai bank umum dengan fokus pinjaman tanpa subsidi untuk perumahan. Hal ini dibuktikan dengan keluarnya surat dari Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tanggal 21 Agustus 2002.

Pada tahun 2003 BTN melakukan restrukturisasi perusahaan. Restrukturisasi perusahaan yang dilakukan secara menyeluruh tersebut telah tertulis dalam persetujuan RJP berdasarkan surat Menteri BUMN tanggal 31 Maret 2003 dan Ketetapan Direksi Bank BTN tanggal 3 Desember 2004. Tak berhenti sampai disana, pada tahun 2008 BTN juga yang telah melakukan pendaftaran transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragun Aset (KIK Eba) di Bapepam. Bank BTN merupakan bank pertama di Indonesia yang berhasil melakukannya. Selanjutnya pada tahun 2009, BTN melakukan pencatatan perdana dan listing transaksi di Bursa Efek Indonesia. Dengan visi "menjadi

bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan" Bank BTN nyatanya telah menjadi salah satu bank terkemuka di Indonesia.

**b. Visi Misi Dan Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara.**

1. VISI

Menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan

2. MISI

- a. Menyediakan produk dan jasa yang inovatif serta layanan unggul yang fokus pada pembiayaan perumahan dan tabungan.
- b. Mengembangkan *human capital* yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi, serta penerapan *Good Corporate Governance* dan *Compliance*.
- c. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui Teknologi Informasi terkini.
- d. Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

## B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Bank BTN Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan status, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan gaji.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui status perkawinan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel 12 berikut ini:

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Lajang	55	45,8%
2.	Menikah	65	54,2%
Total		120	100,0%

Tabel 12 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Bank BTN Yogyakarta dilihat dari persentase status pernikahan. Responden terbanyak adalah karyawan yang sudah menikah dengan 54,2% dan sisanya

lajang sebesar 45,8%. Dengan demikian mayoritas responden dari bank BTN Yogyakarta adalah sudah menikah.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	75	62,5%
2.	Perempuan	45	37,5%
Total		120	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 13 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Bank BTN Yogyakarta dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 62,5% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 37,5%. Dengan demikian mayoritas responden dari bank BTN Yogyakarta adalah laki-laki hal ini karena proses rekrutmen karyawan laki-laki yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

### 3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
SMA	5	4,2 %
D-3	38	31,7%
S-1	77	64,2%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 14, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara S-1 sejumlah 77 orang (64,2%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara D-3 sejumlah 38 orang (31,7%), dan SMA sejumlah 5 orang (4,2 %). Mayoritas responden yang ada di Bank BTN Yogyakarta memiliki tingkat pendidikan S-1 . Hal tersebut dikarenakan dalam proses *recruitment* Bank BTN Yogyakarta mengutamakan lulusan S-1.

### 4) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 15 berikut ini:

**Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kurang 1 Tahun	8	6,7%
1-5 Tahun	71	59,2%
6-10 Tahun	25	20,8%
11-20 Tahun	6	5%
Lebih 20 Tahun	10	8,3
Total	120	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 15, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 1-5 tahun sejumlah 71 orang (59,2%). Sisanya memiliki masa kerja kurang dari 6-10 tahun sejumlah 25 orang (20,8%), lebih dari 20 tahun sejumlah 10 orang (8,3%), kurang dari 11-20 tahun sejumlah 6 (5%) dan antara kurang dari 1 tahun sejumlah 8 orang (6,7%). Artinya dari tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya, karena sebagian besar pegawai bekerja dalam rentan 1-5 tahun.

5) Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Data ini untuk mengetahui proporsi gaji yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima disajikan pada tabel 16:

**Tabel 16. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji yang diterima**

Gaji	Frekuensi	Persentase
1-2 juta	13	10,8%
2-4 juta	47	39,2%
4-6 juta	44	36,7%
6< juta	16	13,3%
Total	120	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 16, mayoritas responden memiliki gaji 2-4 juta sebanyak 47 orang (39,2%). Sisanya memiliki gaji 4-6 juta sebanyak 44 orang (36,7%), gaji 6< juta sebanyak 16 orang (13,3%), dan gaji 1-2 juta sebanyak 13 orang (10,8%). Mayoritas responden dari Bank BTN Yogyakarta memiliki gaji 2-4 juta, hal ini dikarenakan disesuaikan dengan pangkat dan golongan yang dimiliki oleh para karyawan.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ).

1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3.03 dan standar deviasi sebesar 0.36008. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 7 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel 17 berikut ini:

**Tabel 17. Kategorisasi Kinerja karyawan**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 3,39$	26	21,67%
Sedang	$2,67 \leq X < 3,39$	83	69,17%
Rendah	$X < 2,67$	11	9,17%
Jumlah		120	100,00%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan jumlah 83 orang responden (69,17%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 26 orang responden (21,67%) dan kategori rendah sebanyak 11 orang responden (9,17%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari karyawan di Bank BTN Yogyakarta berada dalam kategori sedang. Tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

## 2) Motivasi Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3,087 dan standar deviasi sebesar 0,46534. Selanjutnya data Motivasi Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai



skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel 18 berikut ini:

**Tabel 18. Kategorisasi Motivasi Kerja**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 3,55$	37	30,83%
Sedang	$2,67 \leq X < 3,55$	79	65,83%
Rendah	$X < 2,67$	4	3,34%
Jumlah		120	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan Bank BTN Yogyakarta dalam kategori sedang dengan jumlah 79 orang responden (65,83%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 37 orang responden (30,83%) dan kategori rendah sebanyak 4 orang responden (3,34%). Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan Bank BTN Yogyakarta tidak dalam kategori yang tinggi, namun juga tidak dalam kategori yang rendah.

### 3) Beban Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,20 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3,14 dan standar deviasi sebesar 0,44871. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja sebanyak 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel beban kerja terdapat pada tabel 19 berikut ini:

**Tabel 19. Kategorisasi Beban kerja**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	$X \geq 3,59$	26	21,67%
Sedang	$2,69 \leq X < 3,59$	86	71,67%
Rendah	$X < 2,69$	8	6,66%
Jumlah		120	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 19 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat beban kerja dalam

kategori sedang dengan jumlah 86 orang responden (71,67%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 26 orang responden (21,67%) dan kategori rendah sebanyak 8 orang responden (6,66%). Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja karyawan Bank BTN Yogyakarta masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang memiliki tingkat beban kerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang memiliki tingkat beban kerja sangat rendah.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 20. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja	0,060	Normal
Motivasi Kerja	0,074	Normal
Beban Kerja	0,071	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel 20 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja adalah 0,060 Motivasi kerja adalah 0,074 dan beban kerja adalah 0,071 dan semuanya  $\geq 0,05$  . Artinya dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 21. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Kinerja	0,666	Linier
Beban kerja terhadap Kinerja	0,153	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 21 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja linier terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Motivasi kerja terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,666 dan beban kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,153.

#### c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Motivasi Kerja	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 22 terlihat jika motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai *tolerance* 0,995 dan VIF 1,005. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi kerja, Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	B	$\beta$	$\beta$
Status	-.022	-.022	-.038	-.036
Jenis_Kelamin	.006	.032	-.016	.009
Pend_Terakhir	.115	.112	.141	.136
Lama_Kerja	.190	.160	.214	.186
Gaji	-.240	-.199	-.245	-.210
M		0.230*		0.193*
B			0.260*	0.229*
R <sup>2</sup>	.043	0.094*	0.109*	0.144*
$\Delta R$	.043	0,051*	0.066*	0.102*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 23. Berdasarkan tabel 23, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,230^*$  (\*p<0,05; p=0,013). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,051. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,260^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,004$ ). Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja dengan  $\beta=0,230^*$  ( $*p<0,005$ ;  $p=0,013$ ) berpengaruh positif dan beban kerja dengan  $\beta=0,260^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,004$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,102\*. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 24. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta	Terbukti
2	Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta	Terbukti
3	Motivasi Kerja dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta	Terbukti

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,013 antara motivasi kerja terhadap kinerja Bank BTN Yogyakarta, nilai  $\beta=0,230$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,051. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator arah perilaku, yaitu perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah yaitu 2,67. Hal ini berarti arah perilaku yang ditunjukkan karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Bank BTN Yogyakarta perlu meningkatkan ketaatan pada peraturan karyawan dalam hal arah perilaku, sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku



yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, bank memberikan reward yang membangun motivasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank. Pendapat ini diperkuat Gibson (1995) sesuatu hal yang “mendorong” atau “menggerakkan” kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,004 terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, nilai  $\beta=0,260$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,066. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator ketaatan pada penggunaan waktu kerja memiliki skor terendah yaitu 3,02. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh sebagian karyawan Bank BTN Yogyakarta. Penggunaan waktu kerja merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi

untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika penggunaan waktu kerja dengan baik maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan obeservasi, masih terlihat adanya penggunaan waktu kerja kurang baik, karena masih ada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan menunjukkan setiap harinya selalu ada pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu, maka hal tersebut akan menunda selesainya pekerjaan lain yang semestinya mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak bank memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik-baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Iskandar (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,102. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, maka baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Hasibuan (2002:160).

Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan tingkat motivasi tinggi, dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada organisasi tersebut

Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi karyawan yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan bank akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada

kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai.

Beban kerja juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja yang berasal dari eksternal diri yang meliputi (tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Menpan (1997) beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2003) beban kerja terjadi dalam beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.

Beban kerja yang ada pada karyawan karyawan bank BTN cukup berat hal ini ditunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Menurut hasil penelitian Afrirahmati (2007) mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yaitu tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi motivasi kerja karyawan dan beban kerja di dalam Bank BTN Yogyakarta. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan mereka bekerja dengan beban kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri

sendiri untuk segera mungkin menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan diikutinya beban kerja menjadi tinggi karena dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu. Sebaliknya, karyawan Bank BTN Yogyakarta yang memiliki motivasi kerja tinggi dan beban kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung oleh beban kerja yang rendah karena pekerjaannya dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sitepu ( 2012 ) penelitian ini mengatakan beban kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar  $\beta=0,230$  dengan  $p=0,013$ . Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,051. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi kerja karyawan Bank BTN Yogyakarta baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta=0,260$  dengan  $p=0,004$ . Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika

beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta.

3. Motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai  $\beta$  motivasi kerja sebesar  $\beta=0,230$  berpengaruh positif dan beban kerja dengan  $\beta=0,260$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,102, yang artinya motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 10 % dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tepat motivasi kerja yang tinggi dan beban kerja yang seimbang maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi (meningkat).

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja dan beban kerja tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan beban kerja untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan beban kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2=0.102$ ) atau 10.2 %. Dengan demikian masih terdapat 89,8% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak Bank BTN Yogyakarta.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya pihak Bank perlu meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, dengan memberikan *punishment* sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, bank memberikan *reward* yang membangun motivasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank.



- b. Mengacu pada tingkat beban kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan penggunaan waktu kerja, menjelaskan jika taraf penggunaan waktu kerja dalam bekerja melebihi jam kerja, sebaiknya pihak bank memerhatikan hal yang menyangkut dengan penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak bank memerhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik- baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia, selain itu dengan pemberian intensif kepada karyawan sehingga beban kerja yang dihadapi karyawan dirasa sepadan dengan apa yang didapat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor

motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 10,2 %, sehingga masih ada 89,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Jogjakarta
- Afirahmiati, N (2007). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru SLB/B II Cicendo Bandung. Another Tesis.Universitas Kristen Maranata
- Bambang Hariyanto, (2004), Sistem Manajemen Basis Data, Informatika, Bandung.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari.2005.Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel& SPSS.Yogyakarta. :Andi Offset
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal econonica berjudul “ Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F. JR.,Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall, International, Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan progam IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang.*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.

- Komarudin, 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2002). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manuaba, A. 2000. Research and Application of Ergonomics in Developing Countries, with Special Reference to Indonesia. *Jurnal Ergonomi Indonesia* 1 (1-6), 24-30.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi PT*. Guna Widya Surabaya.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2007). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardianto, Anang. "Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta." (2004).
- McDaniel, Carl dan Roger Gates. (2013). *Marketing Research: Seventh Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Maret 2016.
- Nugroho, Rahmat. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Saleleng, m., & soegoto, a. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 3(3).

- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1.1 (2012): 87-93.
- Setyawan, Anton Agus, and Rini Kuswati. "Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia." (2006).
- Sekaran, Uma. *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons, 2006.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(4).
- Stephen Robbins, 2001, "Perilaku Organisasi", Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi,. 2006. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).
- Timpe, A Dale, (1993). *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Wibowo, 2010, *manajemen kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## 1. SURAT IJIN PENELITIAN

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk  
Kantor Cabang Yogyakarta  
Jl. Jend. Sudirman No. 71 Yogyakarta 55223  
Telp. (0274) 504666; Handing  
Faks. : (0274) 50-1289  
www.bta.co.id

**Bank BTN**

**SURAT KETERANGAN**  
No. 160.MYK.IIKOPR.GA/VI/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Sujarwanto
2. NIM : 12808141043
3. Program Studi : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Pernah melaksanakan penelitian dengan cara wawancara langsung kepada petugas Human Capital Support dalam rangka menempuh Tugas Akhir dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Yogyakarta**" pada tanggal 07 Juni 2016. Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Juni 2016  
PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk  
Kantor Cabang Yogyakarta

  
CUCU KURYATI  
DEWI Supporting

  
SUHARTO  
Operation Head

NIP. : 1.001.600.5341.001

## 2. INSTRUMEN KUISIONER PENELITIAN

### **INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara  
Pegawai Bank BTN cabang Yogyakarta

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Sujarwanto

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU d. S-2  
b. D-3 e. S-3  
c. S-1
3. Lama Bekerja : a. < 1 tahun d. 11 – 20 Tahun  
b. 1 – 5 Tahun e. > 20 tahun  
c. 6 – 10 Tahun
4. Gaji : a. 1-2 juta c. 4-6 juta  
b. 2-4 juta d. >6 juta
5. Status : a. Lajang  
b. menikah c. cerai

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda centang (V) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a) STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b) TS = Tidak Setuju (2)
  - c) S = Setuju (3)
  - d) SS = Sangat Setuju (4)



### Daftar Angket Penelitian

#### 1) Kinerja

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengetahui bagaimana kemajuan saya dalam bekerja				
2.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu beorientasi pada keberhasilan.				
3.	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam kurun waktu yang cukup singkat.				
4.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan				
5.	<i>Deadline</i> pekerjaan membuat saya terdesak sehingga menimbulkan masalah.				
6.	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor (komputer, mesin fotokopi, dan kendaraan) dengan baik.				
7.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.				

2) **Motivasi**

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
3.	Saya tidak pernah bolos kerja.				
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.				
6.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah,tetapi semakin termotivasi.				
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.				
8.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
9.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja				
10.	Saya bekerja dengan terampil				

3) **Beban Kerja**

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.				
4.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
5.	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor.				
6.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.				
7.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya				

### 3. Data Penelitian dan Validitas

NO	KINERJA							JML	MOTIVASI KERJA										JML	BEBAN KERJA							JML
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	1	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	4	19	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	22	4	2	3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	4	3	4	3	4	3	2	16	
3	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	4	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	4	3	16	
4	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	4	17	
5	4	4	4	4	4	4	4	24	2	4	2	3	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	2	14	
6	2	3	3	3	2	4	2	17	3	4	3	4	4	3	3	3	3	26	4	4	4	3	3	3	2	15	
7	2	4	2	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	27	4	3	4	3	3	3	2	15	
8	3	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	4	3	3	3	3	2	14	
9	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	4	2	15	
10	2	3	2	3	2	3	4	17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	3	15	
11	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	4	2	4	3	3	4	4	18	
12	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	15	
13	2	3	2	3	2	4	2	16	3	4	3	4	4	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	4	17	
14	3	3	3	3	3	4	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	2	4	16	
15	3	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	4	16	
16	2	4	2	4	2	4	2	18	3	4	2	3	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	3	2	4	17	
17	3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	4	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	3	4	17	
18	3	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	4	3	4	3	3	3	4	17	
19	2	3	2	3	2	4	2	16	3	4	3	3	4	4	3	3	3	26	4	3	4	3	3	2	4	16	
20	3	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	4	3	4	3	3	3	3	16	
21	3	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	4	3	3	4	3	17	
22	2	3	2	3	2	3	4	17	3	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	3	3	4	3	17	
23	3	3	3	3	3	2	4	18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	4	3	3	18	
24	3	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	4	3	17	
25	2	2	2	2	2	3	4	15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	17	3	4	3	3	3	3	3	15	



56	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	24	4	3	4	3	4	3	18
58	3	3	3	3	3	4	3	19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	15
60	3	4	3	3	3	4	3	20	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	4	16
61	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	4	3	3	3	3	15
62	2	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	3	3	3	3	15
63	3	4	4	4	4	2	4	22	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	18	4	3	4	4	4	4	19
64	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	15
65	3	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	15
68	3	4	3	3	3	4	3	20	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	4	3	19	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	19
70	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	4	16
71	3	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	20
72	3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	22	3	2	3	3	3	3	15
73	3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	24	3	4	3	3	3	4	16
75	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	4	3	4	3	4	3	18
76	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	15
77	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	15
78	3	4	3	3	3	4	3	20	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	4	3	3	3	3	15
80	2	2	2	2	2	4	2	14	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	4	16
81	4	4	4	4	4	3	4	23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	18	4	4	4	4	4	4	19
82	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	4	16
83	3	4	3	3	3	3	3	19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	15
85	3	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	3	3	2	14

86	3	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	3	3	3	3	3	15	
87	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	3	3	3	3	2	3	14
88	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	15
89	3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	15
90	2	2	2	2	2	4	2	14	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	18	3	4	3	3	3	3	4	3	16
91	4	4	4	4	4	3	4	23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	18	4	3	4	4	4	4	3	4	19
92	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	15
93	3	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	15
94	3	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	15
95	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	3	3	15
96	3	4	3	3	3	4	3	20	1	4	2	4	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	4	3	16
97	3	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	19
98	3	4	3	3	3	3	3	19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3	2	3	3	3	3	4	3	16
99	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	15
100	3	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	15
101	3	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	2	3	14
102	3	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	3	15
103	3	3	3	3	3	4	3	19	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	2	3	14
104	3	4	3	3	3	3	3	19	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	15
105	3	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	3	4	19
106	3	4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	26	1	3	1	2	1	2	1	1	7
107	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	15
108	4	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	30	2	2	2	3	3	4	2	14	
109	3	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	3	2	4	2	13	
110	3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	2	3	2	12	
111	3	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	3	3	4	4	18	
112	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	4	2	3	2	3	2	12	
113	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	24	3	2	3	1	2	3	3	12	
114	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	14
115	3	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	14	

116	3	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	4	2	2	1	2	2	9
117	3	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	1	3	4	15
118	3	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	2	2	3	13
119	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	15
120	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	3	2	13
JML	34	38	36	36	35	40	36	224	33	41	32	37	38	39	40	37	36	38	300	40	38	38	36	36	37	37	186
	9	6	0	9	2	8	7	2	2	1	1	5	3	7	1	9	5	6	7	0	2	7	9	3	1	0	0
RATA																											
2	2.9	3.2	3	3.1	2.9	3.4	3.1	18.7	2.8	3.4	2.7	3.1	3.2	3.3	3.3	3.2	3	3.2	25.1	3.3	3.2	3.2	3.1	3	3.1	3.1	15.5



#### 4. Hasil Uji validitas Instrumen

### HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.712
Approx. Chi-Square		1887.351
Bartlett's Test of Sphericity	Df	276
	Sig.	.000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1			.587
K2			.508
K3			.793
K4			.739
K5			.848
K6			
K7			.590
M1	.644		
M2			
M3	.581		
M4			
M5	.553		
M6	.793		
M7	.677		
M8	.883		
M9	.794		
M10	.829		
B1		.895	
B2		.505	
B3		.944	
B4		.572	
B5		.646	
B6			
B7		.681	

Extraction Method: Maximum  
Likelihood.  
Rotation Method: Varimax with  
Kaiser Normalization.<sup>a</sup>  
a. Rotation converged in 4  
iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

### FACTOR ANALYSIS

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.739
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1483.003
	df	171
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1		.579	
K2		.508	
K3		.802	
K4		.747	
K5		.860	
K7		.607	
M1	.624		
M3	.534		
M5	.526		
M6	.789		
M7	.703		
M8	.898		
M9	.790		
M10	.848		
B1			.880
B3			.971
B4			.529
B5			.620
B7			.703

Extraction Method: Maximum

Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 iterations.

## 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

### HASIL UJI RELIABILITAS

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

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

#### a. Motivasi Kerja

##### Reliability Statistics

###### tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

##### Reliability Statistics

###### tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

**b. Beban Kerja**

**Reliability Statistics tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	7

**Reliability Statistics  
tahap 2**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

**c. Kinerja**

**Reliability Statistics tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	7

**Reliability Statistics tahap 2**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

## 6. HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Pend.terakhir	Status	Lama Kerja	Gaji
1	Laki-laki	S-1	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
2	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
3	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
4	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
5	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	> 6 juta
6	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
7	Laki-laki	D-3	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
8	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
9	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
10	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
11	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
12	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
13	Perempuan	S-1	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
14	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
15	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	1-2 juta
16	Laki-laki	D-3	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
17	Laki-laki	S-1	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
18	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	<6 juta
19	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
20	Perempuan	SMU	Menikah	>20 tahun	2-4 juta
21	Laki-laki	D-3	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
22	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
23	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
24	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
25	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
26	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
27	Perempuan	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
28	Laki-laki	S-1	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
29	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
30	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	1-2 juta
31	Laki-laki	D-3	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
32	Laki-laki	S-1	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
33	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
34	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta

35	Perempuan	SMU	Menikah	>20 tahun	2-4 juta
36	Laki-laki	D-3	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
37	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
38	Laki-laki	SMU	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
39	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
40	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
41	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
42	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
43	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	<6 juta
44	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
45	Perempuan	D-3	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
46	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
47	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
48	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
49	Laki-laki	D-3	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
50	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
51	Laki-laki	SMU	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
52	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
53	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
54	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	>6 juta
55	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
56	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	>6 juta
57	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
58	Perempuan	D-3	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
59	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
60	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
61	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
62	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
63	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
64	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	>6 juta
65	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
66	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	>6 juta
67	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
68	Perempuan	D-3	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
69	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
70	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
71	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
72	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
73	Laki-laki	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
74	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	>6 juta
75	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta

76	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	>6 juta
77	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
78	Perempuan	D-3	Menikah	6-10 tahun	2-4 juta
79	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
80	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
81	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
82	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
83	Perempuan	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
84	Perempuan	S-1	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
85	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
86	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	1-2 juta
87	Laki-laki	D-3	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
88	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
89	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
90	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	>6 juta
91	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
92	Laki-laki	S-1	Menikah	11-20 tahun	>6 juta
93	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
94	Laki-laki	D-3	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
95	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
96	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
97	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
98	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
99	Perempuan	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
100	Perempuan	S-1	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
101	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
102	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	1-2 juta
103	Laki-laki	D-3	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
104	Laki-laki	S-1	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
105	Laki-laki	S-1	Menikah	6-10 tahun	>6 juta
106	Laki-laki	S-1	Lajang	1-5 tahun	4-6 juta
107	Perempuan	SMU	Menikah	>20 tahun	2-4 juta
108	Laki-laki	D-3	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
109	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
110	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
111	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	4-6 juta
112	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	4-6 juta
113	Perempuan	D-3	Lajang	1-5 tahun	2-4 juta
114	Perempuan	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta
115	Perempuan	S-1	Menikah	>20 tahun	4-6 juta
116	Laki-laki	S-1	Menikah	1-5 tahun	2-4 juta



117	Perempuan	S-1	Lajang	1-5 tahun	1-2 juta
118	Laki-laki	S-1	Lajang	6-10 tahun	4-6 juta
119	Laki-laki	S-1	Lajang	<1 tahun	1-2 juta
120	Perempuan	S-1	Menikah	6-10 tahun	>6 juta

## 7. Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN	120	2.00	4.00	3.0389	.36008
MOT	120	2.00	4.00	3.0875	.46534
BEB	120	1.20	4.00	3.1483	.44871
Valid N (listwise)	120				

Mi	=	3.08
Sdi	=	0.46
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 3,55$
Sedang	:	$2,67 \leq X < 3,55$
Rendah	:	$X < 2,67$

### BEBAN KERJA

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= 3,14 \\ \text{Sdi} &= 0,44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &: X \geq M + SD \\ \text{Sedang} &: M - SD \leq X < M + SD \\ \text{Rendah} &: X < M - SD \end{aligned}$$

Kategori	Skor
Tinggi :	$X \geq 3,59$
Sedang :	$2,69 \leq X < 3,59$
Rendah :	$X < 2,69$

### Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= 3,03 \\ \text{Sdi} &= 0,36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &: X \geq M + SD \\ \text{Sedang} &: M - SD \leq X < M + SD \\ \text{Rendah} &: X < M - SD \end{aligned}$$

Kategori	Skor
Tinggi :	$X \geq 3,39$
Sedang :	$2,67 \leq X < 3,39$
Rendah :	$X < 2,67$

## 8. Hasil Uji Kategorisasi

KIN\_RECODO

	Frequency	percent	valid percent
valid TINGGI	26	21.67	21.67
SEDANG	83	69.17	69.17
RENDAH	11	9.17	9.17
Total	120	100	100

MOT\_RECODO

	Frequency	Percent	valid percent
valid TINGGI	37	30.83	30.83
SEDANG	79	65.83	65.83
RENDAH	4	3.34	3.34
Total	120	100	100

BK\_RECODO

	Frequency	Percent	valid percent
Valid TINGGI	26	21.67	21.67
SEDANG	86	71.67	71.67
RENDAH	8	6.66	6.66
Total	120	100	100

## 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K	M	B
N		120	120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.1417	3.2833	3.1483
	Std. Deviation	.43303	.43746	.44871
Most Extreme Differences	Absolute	.247	.091	.270
	Positive	.219	.080	.255
	Negative	-.247	-.091	-.270
Kolmogorov-Smirnov Z		2.703	.996	2.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.074	.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 10. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KIN * MO	Groups	(Combined)	1.509	12	.126	.975	.478
		Linearity	.204	1	.024	.187	.666
		Deviation from Linearity	1.485	11	.135	1.046	.412
		Within Groups	13.809	107	.129		
		Total	15.319	119			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KIN * BK	(Combined)		1.267	11	.115	.886	.557
	Between Groups	Linearity	.269	1	.269	2.069	.153
		Deviation from Linearity	.998	10	.100	.767	.660
	Within Groups		14.051	108	.130		
	Total		15.319	119			

## 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOT	BEB
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.530	.00	.51	.42
	3	.007	21.347	1.00	.48	.58

a. Dependent Variable: KIN

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BEB, MOT <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KIN

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.605	.332		7.848	.000		
	MOT	.041	.071	.053	.573	.568	.995	1.005
	BEB	.098	.074	.122	1.327	.187	.995	1.005

a. Dependent Variable: KIN

## 12. Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JK, PEND, GAJI, LB <sup>b</sup>	.	Enter
2	M <sup>b</sup>	.	Enter
3	B <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.207 <sup>a</sup>	.043	.001	.43287	.043	1.017	5	114	.411
2	.331 <sup>b</sup>	.109	.062	.41939	.067	8.447	1	113	.004
3	.380 <sup>c</sup>	.145	.091	.41283	.035	4.617	1	112	.034

a. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B

c. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B, M

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.953	5	.191	1.017	.411 <sup>b</sup>
	Residual	21.361	114	.187		
	Total	22.314	119			
2	Regression	2.439	6	.406	2.311	.038 <sup>c</sup>
	Residual	19.875	113	.176		
	Total	22.314	119			
3	Regression	3.226	7	.461	2.704	.013 <sup>d</sup>
	Residual	19.088	112	.170		
	Total	22.314	119			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

c. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B

d. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B, M



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.036	.256		11.837	.000		
	JK	.005	.083	.006	.060	.952	.909	1.100
	PEND	.087	.077	.115	1.129	.261	.807	1.240
	LB	.083	.057	.190	1.443	.152	.484	2.066
	GAJI	-.121	.058	-.240	-2.098	.038	.642	1.558
	STATU	-.019	.102	-.022	-.187	.852	.599	1.669
	S							
2	(Constant)	2.223	.374		5.941	.000		
	JK	-.014	.081	-.016	-.172	.864	.903	1.107
	PEND	.107	.075	.141	1.425	.157	.800	1.250
	LB	.093	.056	.214	1.672	.097	.482	2.075
	GAJI	-.123	.056	-.245	-2.209	.029	.642	1.558
	STATU	-.033	.099	-.038	-.327	.744	.598	1.672
	S							
3	(Constant)	1.652	.454		3.635	.000		
	JK	.007	.080	.009	.093	.926	.889	1.125
	PEND	.103	.074	.136	1.387	.168	.799	1.251
	LB	.081	.055	.186	1.467	.145	.477	2.097
	GAJI	-.106	.056	-.210	-1.900	.060	.628	1.594
	STATU	-.031	.098	-.036	-.315	.754	.598	1.672
	S							
	B	.221	.086	.229	2.568	.012	.958	1.044
	M	.191	.089	.193	2.149	.034	.945	1.059

a. Dependent Variable: K

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 B	.260 <sup>b</sup>	2.906	.004	.264	.984	1.017	.482
M	.230 <sup>b</sup>	2.535	.013	.232	.970	1.031	.480
2 M	.193 <sup>c</sup>	2.149	.034	.199	.945	1.059	.477

a. Dependent Variable: K

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

c. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JK, PEND, GAJI, LB <sup>b</sup>	.	Enter
2	B <sup>b</sup>	.	Enter
3	M <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.207 <sup>a</sup>	.043	.001	.43287	.043	1.017	5	114	.411
2	.331 <sup>b</sup>	.109	.062	.41939	.067	8.447	1	113	.004
3	.380 <sup>c</sup>	.145	.091	.41283	.035	4.617	1	112	.034

a. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

b. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B

c. Predictors: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B, M

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.945	4	.486	1.605	.176 <sup>b</sup>
	Residual	43.924	145	.303		
	Total	45.868	149			
2	Regression	3.730	5	.746	2.549	.030 <sup>c</sup>
	Residual	42.138	144	.293		
	Total	45.868	149			
3	Regression	5.195	6	.866	3.044	.008 <sup>d</sup>
	Residual	40.674	143	.284		
	Total	45.868	149			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pend\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pend\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, DK

d. Predictors: (Constant), Gaji, Pend\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, DK, GK

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.036	.256		11.837	.000	
	JK	.005	.083	.006	.060	.952	.909
	PEND	.087	.077	.115	1.129	.261	.807
	LB	.083	.057	.190	1.443	.152	.484
	GAJI	-.121	.058	-.240	-2.098	.038	.642
	STATUS	-.019	.102	-.022	-.187	.852	.599
2	(Constant)	2.223	.374		5.941	.000	
	JK	-.014	.081	-.016	-.172	.864	.903
	PEND	.107	.075	.141	1.425	.157	.800
	LB	.093	.056	.214	1.672	.097	.482
	GAJI	-.123	.056	-.245	-2.209	.029	.642
	STATUS	-.033	.099	-.038	-.327	.744	.598
3	B	.251	.086	.260	2.906	.004	.984
	(Constant)	1.652	.454		3.635	.000	
	JK	.007	.080	.009	.093	.926	.889
	PEND	.103	.074	.136	1.387	.168	.799
	LB	.081	.055	.186	1.467	.145	.477
	GAJI	-.106	.056	-.210	-1.900	.060	.628
	STATUS	-.031	.098	-.036	-.315	.754	.598
B	.221	.086	.229	2.568	.012	.958	
M	.191	.089	.193	2.149	.034	.945	

a. Dependent Variable: K

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	B	.260 <sup>b</sup>	2.906	.004	.264	.984	1.017	.482
	M	.230 <sup>b</sup>	2.535	.013	.232	.970	1.031	.480
2	M	.193 <sup>c</sup>	2.149	.034	.199	.945	1.059	.477

a. Dependent Variable: K

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB

c. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, JK, PEND, GAJI, LB, B