

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH AREA TANGGERANG

¹⁾Riya Jinani, ²⁾Muhlis

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: riyajinani94@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: muhlis@dewantara.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that affect employee performance (Y) at the sharia area retired national savings bank of Tangerang. The independent variables used in this study include Motivation of existence (X1), Motivation relatedness (X2), Motivation growth (X3). The sample of this research was 70 data collection techniques in this study using questionnaires and literature. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the SPSS Version 24 program. The results of the study show that motivation existence (X1) has a significant effect on employee performance (Y), meaning that the higher the motivation of each employee, the higher the employee's performance. motivation relatedness (X2) has a significant influence on employee performance (Y), which means that the higher the motivation of each employee, the employee's performance will increase. growth motivation (X3) does not have a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the calculation of the determination coefficient show that Motivation is influenced by three variables including Existence (X1), relatedness (X2), Growth (X3), 37.5% and the remaining 62.5% are influenced by other factors.

Keywords: Motivation (Existence, Relatedness, Growth) and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) Pada bank tabungan pensiunan nasional syariah area tangerang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Motivasi existence (X₁), Motivasi relatedness (X₂), Motivasi growth (X₃). Sampel Penelitian ini sebanyak 70 Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS Versi 24. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Existence (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki setiap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. motivasi *relatedness* (x₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (y) artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki setiap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat . motivasi *growth* (x₃) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dipengaruhi ketiga variabel antara lain *existence* (x₁), *relatedness* (x₂), *growth* (x₃), sebesar 37,5% dan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: Motivasi (*Existence, Relatedness, Growth*) dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah untuk perencanaan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukannya manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif maupun efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud dengan baik, suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat kualitas dan tingkah laku dari sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya meningkatkan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (kebutuhan primer, sandang, pangan, papan serta lingkungan yang memadai), dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Kemudian harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan dan bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonomi dan kebutuhan berprestasi yang dapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” yang beserta keluarga menjadi tanggungannya, demikian pula dengan perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian

pemenuhan kebutuhan bagi karyawan. Terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Persaingan dibidang Perbankan yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang sangat baik terhadap Bank Tabungan Pensiunan Nasional syariah (BTPN syariah). Bank ini dalam melakukan aktifitasnya bergantung terhadap sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka bank akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi *existence* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi *growth* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi *Existence*, motivasi *Growth*, dan motivasi *Relatedness* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *existence* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *growth* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara motivasi *Existence*, motivasi *Growth*, dan motivasi *Relatedness* terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap berdiri kokoh dalam iklim persaingan bebas tanpa batas maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pegawai. akan tetapi, merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tentu saja harus profesional.

Sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja didalam organisasi maupun perusahaan dapat digunakan secara efisien guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka, manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, kualitas lingkungan kerja, efisiensi dan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut

pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasi agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh. Perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi saja, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai, shaffing, coordinating, yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

2.2 Pengertian Motivasi

Dessler (2004), menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran”.

Sedangkan menurut As’ad (1995): “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Boleh dikatakan bahwa semua aktifitas organisasi dalam pencapaian tujuan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tanpa dukungan oleh orang-orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan aktifitasnya. Motivasi pada hakekatnya adalah daya gerak atau daya dorong yang datangnya dari luar diri seseorang maupun organisasi, dan semua tingkah laku pada dasarnya mempunyai motif, karena itu untuk dapat memahami tingkah laku para pegawai seorang pemimpin atau administrator perlu mengerti

seluk beluk dan mampu mengapresiasi dalam perilaku kepemimpinannya, dalam menggerakkan pegawaiannya untuk bekerja guna mencapai hasil atau produksi yang diharapkan bersama.

Alderfer dalam Daft (2011) mengemukakan sebuah modifikasi atas teori Maslow dalam rangka menyederhanakannya dan menanggapi kritik atas kurangnya pembuktian empiris pada teori ini. Berdasarkan teori ini terdapat 3 kategori kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*) yaitu kebutuhan akan kebahagiaan lahir.
2. Kebutuhan Keterikatan (*Relatedness Needs*) yaitu kebutuhan akan hubungan yang baik dengan orang lain.
3. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) yaitu kebutuhan yang fokus pada pengembangan potensi manusia dan keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

Alderfer (2011: 123) mengurangi jumlah kategori kebutuhan menjadi tiga dan mengemukakan bahwa pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustration-regression principle*), yaitu bahwa kegagalan pemenuhan kebutuhan pada tingkat tinggi dapat menyebabkan kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas ataupun kuantitas dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati bersama periode

tertentu. Begitu pentingnya kinerja pegawai maka tidak salah inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengelola SDM. Mengelola manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Dan oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Mangkunegara, 2009):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab,

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Saripah (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor”. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,901 yang artinya adalah hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten bogor dinyatakan sangat kuat. berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square = 0,812, dan nilai t hitung (2,906) lebih besar dari nilai t table (1,990). Sehingga keputusan hipotesisnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten bogor.

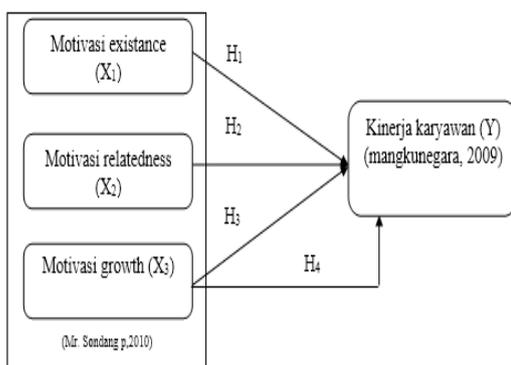
Penelitian kedua yang dilakukan oleh Mira Siti Nurhasanah (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahana Trimitra Selaraskota Jakarta”. Dengan menggunakan dua variabel yaitu

variabel X (motivasi) dan variabel Y (kinerja). Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari pengelolaan data hasil uji regresi linear sederhana $Y = 4.254 + 1.037X$, yang artinya bahwa setiap ada peningkatan satu nilai motivasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1.037, sedangkan jika tidak ada peningkatan nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan konstan sebesar 4.254. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.702. hal ini berarti 70.2,% kinerja karyawan Pt. Bahana Trimitra Selaras dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan sisanya yaitu 29,8% kinerja karyawan Pt. Bahana Trimitra Selaras Jakarta dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bank tabungan pensiunan nasional syariah.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Motivasi existance* (X₁) , *Motivasi Relatedness* (X₂) dan *Motivasi Growth* (X₃) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan bank btpn syariah tanggerang.
- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi *existence* (X₁) terhadap kinerja karyawan bank btpn syariah tanggerang (Y).
- H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi *relatedness* (X₂) terhadap kinerja karyawan bank btpn syariah tanggerang (Y).
- H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi *growth* (X₃) terhadap kinerja karyawan bank btpn syariah tangerang (Y).
- H₄ : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi *existence* (X₁), motivasi *relatedness* (X₂), motivasi *growth* (X₃) terhadap kinerja karyawan bank btpn syariah tanggerang (Y).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis Kausalitas dengan pendekatan kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

3.2 Variable penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel Dependen yang dilambangkan dengan huruf Y dan variabel Independen yang dilambangkan dengan huruf X.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Bank tabungan pensiunan nasionan syariah (BTPN Syariah) yang berlokasi di Perum

taman sari bukit damai Jl. Anyelir timur IV A 13/20 Kec.Gunung Sindur Kab. Bogor Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober – November 2017.

3.4 Objek Penelitian

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah para karyawan Bank tabungan pensiunan nasional syariah area tangerang.

3.5 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah pegawai Bank tabungan pensiunan nasional syariah sebanyak 70 orang.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh yaitu pengambilan sampel penelitian seluruh karyawan bank tabungan pensiunan nasional syariah area tangerang dengan total 70 responden.

Adapun kriteria – kriteria tersebut yakni :

1. Responden adalah karyawan bank tabungan pensiunan nasional syariah.
2. Responden adalah karyawan bank btpn syariah dengan area tangerang.
3. Hasil jawaban responden telah diverifikasi oleh atasan masing – masing.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Kuesioner atau angket

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Cara yang paling banyak dipakai untuk mengetahui suatu alat pengukuran adalah dengan cara mengkolerasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan dan pernyataan) dengan skor item dan dengan skor total haruslah

signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistic inferensial). Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain *Uji Grafik Normal Probability Plot* (Ghozali, 2011).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu : Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 0$ maka $Tolerance = 1/10$ atau 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance (Ghozali, 2011).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*.

3.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y), yang dinyatakan dengan Rumus dari model regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Kostanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = motivasi existence

X₂ = motivasi relatedness

X₃ = motivasi growth

e = error

3.10 Uji Statistik T (Uji t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y) secara terpisah. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (kinerja) terhadap variabel terikat (motivasi) secara terpisah atau parsial.

3.11 Uji Statistik F (uji f- test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Harga uji statistik yang digunakan untuk menguji ini menggunakan Uji F.

3.12 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Teknik Analisis Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pertanyaan mampu mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas variabel dependen dan independen padapenelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
1	Motivasi Existence (X ₁)	Indikator X _{1.1}	0,673	0,235	0	Valid
		Indikator X _{1.2}	0,589	0,235	0	Valid
		Indikator X _{1.3}	0,743	0,235	0	Valid
		Indikator X _{1.4}	0,791	0,235	0	Valid
		Indikator X _{1.5}	0,782	0,235	0	Valid
2	Motivasi Relatedness (X ₂)	Indikator X _{2.1}	0,727	0,235	0	Valid
		Indikator X _{2.2}	0,801	0,235	0	Valid
		Indikator X _{2.3}	0,687	0,235	0	Valid
		Indikator X _{2.4}	0,563	0,235	0	Valid
		Indikator X _{2.5}	0,616	0,235	0	Valid
3	Motivasi Growth (X ₃)	Indikator X _{3.1}	0,554	0,235	0	Valid
		Indikator X _{3.2}	0,691	0,235	0	Valid
		Indikator X _{3.3}	0,698	0,235	0	Valid
		Indikator X _{3.4}	0,519	0,235	0	Valid
		Indikator X _{3.5}	0,633	0,235	0	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Y _{1.1}	0,778	0,235	0	Valid
		Indikator Y _{1.2}	0,642	0,235	0	Valid
		Indikator Y _{1.3}	0,618	0,235	0	Valid
		Indikator Y _{1.4}	0,814	0,235	0	Valid

Sumber : Data Primer yang diOlah 2017.

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} nya. Probabilitas kesalahan (sig) dari tiap-tiap indikator semuanya dibawah 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan ada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk baik digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

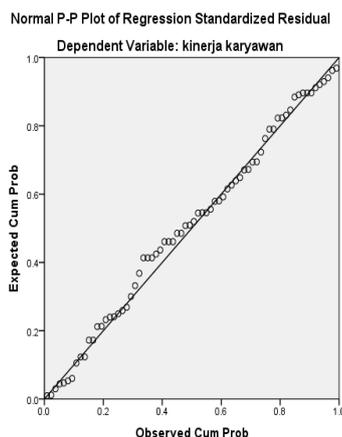
Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
Motivasi Existence (X1)	0.761	0,6	Reliabel
Motivasi Relatedness (X2)	0.696	0,6	Reliabel
Motivasi Growth (X3)	0.603	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.672	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan table diatas diperoleh hasil bahwa variabel *motivasi existence* (X1), *motivasi relatedness* (X2), dan *motivasi growth* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel yaitu dimana nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar 2. tersebut, terlihat bahwa titik – titik menyebar di

sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi terdistribusi normal dan layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan di BTPN Syariah

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

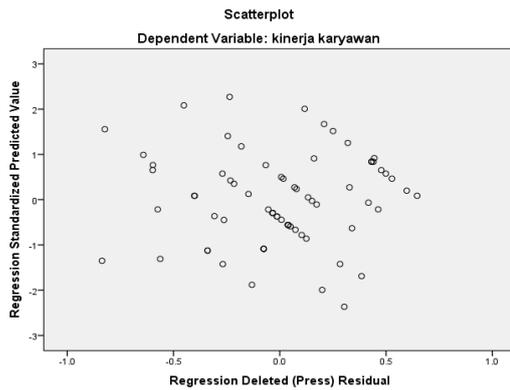
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi existence (X1)	0.785	1.275	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Relatedness (X2)	0.673	1.486	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Growth (X3)	0.551	1.815	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel-variabel bebas menunjukkan nilai lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas akan membuat koefisien – koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterikedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.047	.520		2.014	.048		
1							
motivasi exsistence	.450	.101	.479	4.462	.000	.785	1.275
motivasi relatedness	.250	.115	.252	2.172	.033	.673	1.486
motivasi growth	.102	.130	.100	.783	.437	.551	1.815

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah, 2017

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. menunjukkan hasil regresi linear berganda variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan dan diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1.047 + 0.450X_1 + 0.250X_2 + 0.102X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Konstanta sebesar 1.047 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh antara variabel motivasi *existence*, motivasi *relatednes* dan motivasi *growth* maka kinerja karyawan BTPN Syariah sebesar 1.047.
2. Koefisien regresi motivasi *existence* (X1) sebesar 0.450 menunjukkan bahwa apabila motivasi *existence* meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.450 satu satuan.
3. Koefisien regresi motivasi *relatedness* (X2) sebesar 0.250 menunjukkan bahwa apabila motivasi *relatedness* meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.250 satu satuan.
4. Koefisien regresi motivasi *growth* (X3) sebesar 0.102 menunjukkan bahwa apabila motivasi *relatedness* meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.102 satu satuan.

4.4 Uji Statistik T (Uji t-test)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.047	.520		2.014	.048		
Me	.450	.101	.479	4.462	.000	.785	1.275
Mr	.250	.115	.252	2.172	.033	.673	1.486
Mg	.102	.130	.100	.783	.437	.551	1.815

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Hasil uji t menunjukan bahwa 3 variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan rumus $t_{tabel} (n-1-k) = 70-3-1 = 66$, hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 1,998 (sig 0,025).

1. Variabel motivasi *existence* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.462 dengan tingkat signifikan 0,000 Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut berada dibawah 5% dan t_{hitung} sebesar 4,462 > t_{tabel} sebesar 1,998 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi *existence* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi *relatednes* (X_2) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2.172 dengan tingkat signifikan 0,033 Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan tersebut berada diatas taraf 5% dan T_{hitung} sebesar 2.172 > T_{tabel} sebesar 1,998 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi *relatedness* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi *growth* (X_3) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,783 dengan tingkat signifikan 0,437 Dengan menggunakan batas signifikan

0,05, nilai signifikan tersebut berada dibawah taraf 5% dan T_{hitung} sebesar 0,783 < T_{tabel} sebesar 1,998 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi *growth* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Statistik F (uji f- test)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.861	3	1.620	14.816	.000 ^b
	Residual	7.218	66	.109		
	Total	12.079	69			

a. Dependent Variable : kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi growth, motivasi existence, motivasi relatedness

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 14.816 > F_{tabel} 2,74 dengan signifikan 0,000 < 0,05. kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama – sama/ simultan oleh variabel *motivasi existence*, *motivasi relatedness*, dan *motivasi growth*.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.375	.33071

a. Predictors: (Constant), motivasi growth, motivasi existence, motivasi relatedness

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : data primer diolah, 2017

Hasil perhitungan berdasarkan table diatas koefisien determinasi pada variabel kinerja sebesar 0.375. Dimana 37.5%

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan 62.5% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

1. Persamaan regresi linear berganda

$$Y = 1.047 + 0,450X_1 + 0,250X_2 + 0,102X_3 + e$$
2. Motivasi *existence* dan motivasi *relatedness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah. Dengan kata lain motivasi *existence* dan motivasi *relatedness* dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi *growth* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan dengan uji F, motivasi *existence*, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
4. Determinasi pada variabel kinerja sebesar 0.402. Dimana 40.2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Sedangkan 60,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran-saran dari penulis mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Diharapkan motivasi *growth* dapat lebih diperhatikan dan di tingkatkan dengan cara memberikan reward kepada karyawan sesuai dengan prestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya

- akan memberikan hasil dan pengaruh yang baik terhadap kinerja perusahaan.
2. Diharapkan motivasi kerja dapat lebih diperhatikan dan ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil dan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memasukkan variabel lain maupun dengan metode penelitian yang lebih baik sehingga dapat menjelaskan hasil penelitian dengan lebih baik lagi karena penelitian ini tidak terhindar dari kekurangan-kekurangan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. Drs., S.U., Psi., 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta
- Azwar. 1997. *Metode Penelitian Jilid I*. Yogyakarta: pustaka pelajar
- Basuki, Sulistyono. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penaku.
- Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II*. Jakarta: Salemba.
- Desler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Dsaya Manusia. Edisi-9. PT INDEKS*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,

- Cetakan Kedu.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan.* PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT.Rineka Aditama.
- Mira Siti Nurhasanah. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahana Trimitra Selaras* Jakarta . Skripsi. Program Studi Manajemen. Konsentrasi Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dewantara.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi,* PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saripah. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisis Pamong Praja Kabupaten Bogor.* Skripsi. Program Studi Manajemen. Konsentrasi Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dewantara.
- Siagian, Sondang P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung; Penerbit Alfabeta.
- Supriadi. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dibidang Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Depok.* Skripsi. Program Studi Manajemen. Konsentrasi Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dewantara.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Audit Kinerja Karyawan.* Grafindo, Jakarta.