

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA
CABANG MEDAN HELVETIA MEDAN**

Oleh :

**Daniel Napitupulu, SE., MM
Dosen Tetap STIE Indonesia Medan**

ABSTRACT

Along with the changes so quickly in aspects of their life, then every company should be able to respond rapidly and the demands was that the more complex the employee desires.

State Savings Bank or BTN is Indonesian State-Owned Enterprises in the form of a limited liability company and is engaged in the banking and financial services.

Employee performance is a determinant of progress or decline of a company. Performance of employees in the company in karekateristik seen through the work given to employees and the company is also working facilities provided by the company.

Hypothesis Test Results karekateristik variable work on employee performance characteristics of jobs obtained results (X1) partially have significant influence on employee performance (Y) PT. Savings Bank Negara (Persero) Tbk Branch Cabang Medan Helvetia Medan. t value obtained for 7949 with a probability value t (Sig) is 0.000 (Sig. $\alpha 0, 05$). Test results hypothesis variable working facilities to employees performance results obtained working facilities (X2) partially have significant influence on employee performance (Y) PT. Savings Bank Negara (Persero) Tbk Branch Cabang Medan Helvetia Medan. t value obtained was 5,077 with a probability value t (Sig) is 0.000 (Sig. $\alpha 0, 05$). Calculated F value = 208.648 with a probability value of F (sig) is equal to 0.000 (sig.0, 000 <math>< \alpha 0, 05</math>). Thus Ho is rejected and Ha accepted. It can be concluded that the characteristics of the job (X1) and working facilities (X2) simultaneously have a significant influence on employee performance (Y) BTN (Persero) Tbk, Cabang Medan Helvetia Medan Branch.

Keyword: work characteristics, work facilities, employee performance BTN (Persero) Tbk, Cabang Medan Helvetia Medan Branch.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya. Demikian juga dalam dunia pariwisata Indonesia merupakan negara yang kaya akan kekayaan alam, keindahan panorama, kebudayaan yang beraneka ragam, serta penduduknya yang ramah yang merupakan salah satu daya tarik bagi wisatawan Mancanegara untuk berkunjung ke Indonesia, sehingga diperlukan manajemen kinerja dalam pengelolaannya.

Akibat dari semakin banyaknya penduduk yang berkunjung ke Cabang Medan Helvetia Medan, di satu sisi akan menambah peluang bagi industri keuangan dalam memberikan pelayanan dan fasilitas keuangan. Namun, disisi lain akan menambah persaingan dalam mendapatkan nasabah. Persaingan yang makin ketat dalam bidang keuangan khususnya usaha perbankan, maka manajemen perbankan dituntut untuk dapat menyediakan fasilitas yang lebih

lengkap dan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat dan nasabah.

Gorda (2004) menyatakan bahwa: manusia merupakan sumber daya perusahaan yang paling berharga untuk mencapai sasaran perusahaan secara berkelanjutan. Dengan kata lain manusia merupakan kekayaan (*assets*) yang paling utama dan sangat strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam suatu perusahaan dan sangat menentukan hidup-matinya perusahaan. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu memiliki kinerja yang tidak baik, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dengan demikian semakin disadari bahwa di dalam suatu perusahaan, kinerja dari sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kegiatan yang telah dilakukan oleh karyawan atau suatu unit organisasi (Rivai, 2008). Kinerja yang baik merupakan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan suatu motivasi yang timbul dari dalam dan dari luar

seseorang. Motivasi dari dalam berasal dari kebutuhan akan uang, kekuasaan, penghargaan, pengakuan. Sedangkan motivasi dari luar berasal dari keluarga, atasan di tempat kerja, dan teman kerja. Umumnya, bila motivasi menurun, karyawan cenderung malas untuk datang setiap hari atau berada di kantor dalam waktu yang penuh. Apalagi kompensasi atau upah yang diterima tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak masuk akan selalu mereka pergunakan, sehingga diperlukan penilaian terhadap kinerjanya.

Dessler (2003) menyatakan penilaian kinerja merupakan suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan yang telah ditetapkan. Proses penilaian terdiri dari penentuan standar kerja, penilaian aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan serta memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memotivasi peningkatan kinerjanya.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar kerja, target kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam hal penelitian, harus tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut (Mangkunegara, 2006).

Hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan merupakan hubungan satu arah/garis lurus. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga pelaksanaan proses operasional di dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Suatu lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Para karyawan akan merasa tidak puas sehingga gairah kerjanya menurun. (Robbins dkk, 2002).

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Sujak (1990) menyatakan manajer (pimpinan) dapat merangsang kepuasan kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dan memungkinkan pemberian balikan secara jelas bagi prestasi kerja yang telah diperoleh sebagai satu alat motivasi individu agar mereka mau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin dan dengan hasil yang optimal.

Dengan latar belakang diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mempelajari atau menganalisis tentang **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.**

Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Cabang Medan Helvetia Medan?.
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Cabang Medan Helvetia Medan?.
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.
2. Untuk mengetahui Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan nasabah PT. Bank Tabungan Negara, Kantor

Cabang Cabang Medan Helvetia Medan?

3. Untuk mengetahui Apakah karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Karakteristik Pekerjaan

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Sigit (2003) suatu pekerjaan yang memiliki karakteristik yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan.

Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian,

identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

Menurut Munandar (2001:357) ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut.

1. Keragaman ketrampilan (skill variety)
2. Jati diri Tugas (task identity)
3. Tugas yang penting (task significance)
4. Otonomi
5. Umpan balik

2.1.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya, Lupiyaodi (2006 : 150).

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam - macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses

kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005 : 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik
- b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari - hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004: 22) fasilitas kerja dalam persahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem informal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan

mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat kehadiran karyawan. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas keca kapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) "Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*", yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan

mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Faktor – faktor penilaian kinerja adalah aspek yang diukur dalam proses kinerja individu. Menurut Cascio dalam Handoko

Kartjantoro, 2004, umumnya factor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. hasil kerja,
2. prilaku,
3. kompetensi,
4. potensi,

aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor – faktor penilaian itu sendiri (Cascio dalam Handoko karjantoro, 2004). Ada beberapa prinsip dalam memilih faktor – faktor yang menjadi penilaian, yaitu:

1. *Relevance*,
2. *Acceptability*,
3. *Reability*,
4. *Sensitivity*,
5. *Practicality*,

2.2. Kerangka berpikir

2.2.1. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya.

Menurut Mathis & Jakson (2007), kinerja karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai

tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Pada penelitian di PT. Megatama Plasindo tahun 2011 dengan judul analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karakteristik pekerjaan baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Begitu juga penelitian yang di lakukan di PT. Estika pulau mas Kabupaten Tegal tahun 2011 dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. estika pulau mas kabupaten tegal di peroleh hasil bahawa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil serupa juga ditemukan di UNIKOM Bandung tahun 2011 yang diteliti oleh Dian Romel dari Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia dengan judul pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan di unikom dengan hasil Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap

kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, pada yakni Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

2.2.1. Hubungan Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lupiyaodi (2006,150), menyatakan bahwa: Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

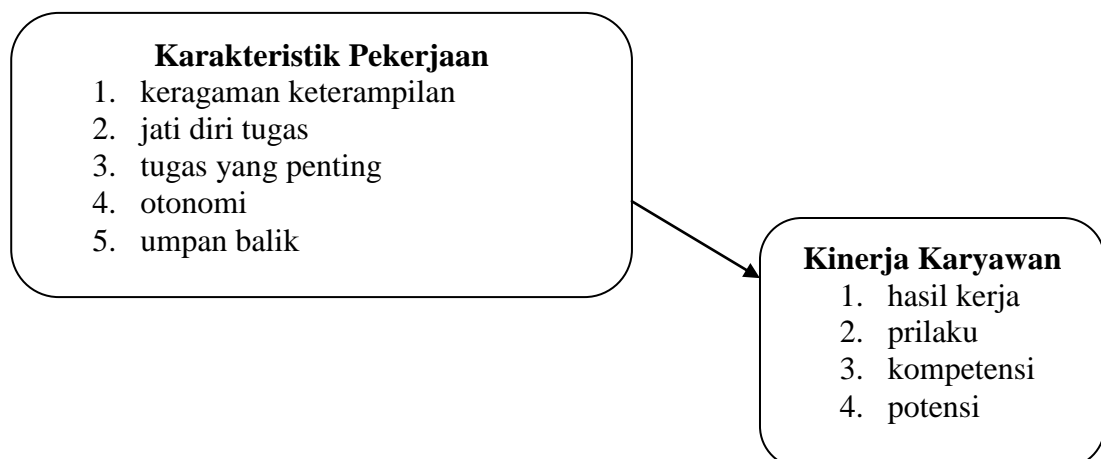
Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan

digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.


Penelitian yang dilakukan oleh Endang Murtiningsih meneliti dengan judul pengaruh motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota satuan polisi pamong praja kabupaten kediri diperoleh Untuk variabel fasilitas kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,283 dan nilai signifikansinya adalah 0,002, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor fasilitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang ada diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini tidak bertentangan dengan teori yang terdapat pada ban ini.

2.3. Model Penelitian



Fasilitas Kerja

1. mesin dan peralatan
 2. prasarana
 3. perlengkapan kantor
 4. peralatan inventaris
 5. tanah dan bangunan
 6. alat transportasi
- 

2.4 Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat

Lokasi penelitian yang saya teliti adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.

Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat di ketahui Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2007:90) adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Cabang Medan Helvetia Medan yaitu sebanyak 98 karyawan pada tahun 2012.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2004: 73), yang dimaksud dengan sample adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Suharsimi Arikunto (2002:62) menyebutkan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Dikarenakan penelitian ini adalah penelitian populasi maka yang menjadi anggota sample adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk cabang Cabang Medan Helvetia Medan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan metode sebagai berikut :

3.4.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu peneliti yang dilakukan pada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan dengan cara :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

3.4.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literatur-literatur, mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali.

3.4.3 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.4.4 Teknik Pengolahan Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun sebelum melakukan analisis data, maka diperlukan tahap – tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan

dan konsep berfikir seperti telah diuraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga dimensi, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Kemudian masing-masing indikator tersebut menjadi dasar untuk penyusunan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Variabel ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel independen yang terdiri atas karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja dan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan.

3.6. Kalibrasi Uji Instrumen

3.6.1 Skala Pengukuran

Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Di mana dalam skala Likert, responden akan diberikan pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban yang dianggap oleh responden sangat tepat. Penentuan pengukuran menurut skala Likert dilakukan dengan menggunakan deviasi normal yang bergerak dari angka 1 sampai dengan 5 yaitu, sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

3.6.2 Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid, maka digunakan uji validitas dengan menggunakan analisis kesahihan butir, dengan teknik korelasi *prudent moment* atau yang biasa disebut

momen tangkar. Masrun (Solimun, 2002:70) mengatakan bilamana koefisien korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$) maka instrumen tersebut dianggap valid.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini akan menggunakan konsistensi internal untuk mengukur reliabilitas alat ukur. Adapun metode perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Crobach*. Setelah nilai koefisien diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas dianggap reliabel. Di mana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 - 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Kaplan et all, 1993: 126). Sedangkan menurut Malhotra (Solimun, 2002:71) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel manakalah memenuhi standar koefisien alpha *Cronbach* lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0.6$).

3.7. Uji Persyaratan Analisis

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan 2 model klasik untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan mengingat data yang digunakan merupakan data *crosssectional*, bukan data *time series* yang berpotensi terjadinya autokorelasi.

a. Multikolienaritas

Terjadinya multikolinearitas disebabkan adanya saling korelasi antar variabel bebas itu sendiri, sehingga dalam hal ini sulit untuk diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF apabila < 10 mengindikasikan bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila VIF > 10, mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan timbulnya gejala kesalahan varians gangguan yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varians independen. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas menurut Hasan (1999: 269):

“Dapat digunakan metode *spearman rank correlation*. Pembuktian ini dapat dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas dengan variabel gangguannya (residual). Apabila terjadi korelasi yang signifikan antara variabel independend dengan residual menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas, dan apabila tidak ada variabel independen yang

berkorelasi signifikan dengan nilai residual berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas”.

3.8 Alat Analisis Data

Untuk menyelesaikan permasalahan sekaligus membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak di dalam dalam penelitian ini, maka digunakan alat analisis statistik regresi linear berganda. Menurut Rangkuti (1997: 23-25) formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen
- X = Variabel independen
- b₀ = Konstanta
- b₁-b_n = Koefisien Regresi
- e = Standar eror

Jika formulasi tersebut dimasukkan ke dalam penelitian ini, maka diperoleh persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Karakteristik Pekerjaan
- X₂ = Fasilitas Kerja
- b₀ = Konstanta
- b₁ – b₄ = Koefisien regresi
- e = Batas kesalahan

Kemudian untuk menguji keberartian dari koefisien regresi secara serempak, digunakan pengujian statistik uji F dengan formulasi sebagai berikut (Rangkuti, 1997: 27):

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

Dimana:

F = Diperoleh dari tabel distribusi F

R^2 = koefisien determinasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa kedua variabel yakni karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara nyata (signifikan), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis mula-mula (H_0) ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa kedua variabel secara nyata (signifikan), tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_1) ditolak dan hipotesis mula-mula (H_0) diterima.

Sedangkan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana

yang relatif dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan digunakan uji-t, dengan formulasi dari Rangkuti (1997: 33) sebagai berikut:

$$t_{bi} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

t = diperoleh dari daftar tabel t

t

b = parameter estimasi

S_b = Standar error

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara nyata (signifikan), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa variabel fasilitas kerja secara nyata (signifikan), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaarbank* 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.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel X1 yakni

variabel karakteristik pekerjaan, 6 pertanyaan untuk variabel X2 yakni fasilitas kerja, dan 5 pertanyaan untuk variabel Y yakni variabel kinerja karyawan, dimana variabel X1 adalah karakteristik pekerjaan, variabel X2 adalah fasilitas kerja, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 98 karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Cabang Medan Helvetia Medan sebagai sampel penelitian dengan metode *Likert Summated Rating (LSRI)*.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

4.2.2.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.5
Penilaian Pendapat Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	SS		S		K/R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	50	39	39,8	8	8,2	2	2,0	0	0	98	100
2	50	51	43	43,9	5	5,1	0	0	0	0	98	100
3	60	61,2	35	35,7	2	2,1	1	1,0	0	0	98	100
4	56	57,1	39	39,8	3	3,1	0	0	0	0	98	100
5	55	56,1	38	38,8	4	4,1	1	1,0	0	0	98	100

Sumber : Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 dari 98 responden yang diambil sebagai sample, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan 1 terdapat 49 responden atau sebesar 50% menjawab sangat setuju, 39 responden atau sebesar 39,8% menjawab setuju, 8 responden atau sebesar 8,2 % menjawab kurang setuju, dan terdapat 2 responden atau 2,0% menjawab tidak setuju.
2. Pada pertanyaan 2 terdapat 50 responden atau sebesar 51% menjawab sangat setuju, 43 responden atau sebesar 43,9% menjawab setuju, 5 responden atau sebesar 5,1% menjawab kurang setuju.
3. Pada pertanyaan 3 terdapat 60 responden atau sebesar 61,5% menjawab sangat setuju, 35 responden atau sebesar 35,7% menjawab setuju, 2 responden atau sebesar 2,1% menjawab kurang setuju dan 1 responden atau 1% menjawab tidak setuju.

4. Pada pertanyaan 4 terdapat 56 responden atau sebesar 57,1% menjawab sangat setuju, 39 responden atau sebesar 39,8% menjawab setuju, 3 responden atau sebesar 3,1% menjawab kurang setuju.
5. Pada pertanyaan 5 terdapat 55 responden atau sebesar 56,1% menjawab sangat setuju, 38 responden atau sebesar 38,8% menjawab setuju, responden yang menjawab kurang setuju 4,1% atau 4 responden dan responden yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 1 %.

4.2.2.2. Deskripsi Jawaban Responden Karakteristik Variabel Pekerjaan (X1)

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.6
Penilaian Pendapat Responden tentang Karakteristik Pekerjaan (X1)

Butir Pertanyaan	SS		S		K/R		TS		S T S		To- tal	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	52	44	44,9	3	3,1	0	0	0	0	98	100
2	50	51	45	45,9	3	3,1	0	0	0	0	98	100
3	54	55,1	38	38,8	6	6,1	0	0	0	0	98	100
4	52	53,1	41	41,8	5	5,1	0	0	0	0	98	100
5	56	57,1	39	39,8	2	2,1	1	1,0	0	0	98	100

Sumber : Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 dari 98 responden yang di ambil sebagai sample, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan 1 terdapat 51 responden atau sebesar 52% menjawab sangat setuju, 44 responden atau sebesar 44,9% menjawab setuju, 3 responden atau sebesar 3,1% menjawab kurang setuju .
2. Pada pertanyaan 2 terdapat 50 responden atau sebesar 51% menjawab sangat setuju, 45 responden atau sebesar 45,9% menjawab setuju, 3 responden atau sebesar 3,1% menjawab kurang setuju .
3. Pada pertanyaan 3 terdapat 54 responden atau sebesar 55% menjawab sangat setuju, 38 responden atau sebesar 38,8% menjawab setuju, 6 responden atau sebesar 6,1% menjawab kurang setuju.
4. Pada pertanyaan 4 terdapat 52 responden atau sebesar 53,1%

menjawab sangat setuju, 41 responden atau sebesar 41,8% menjawab setuju, 5 responden atau sebesar 5,1% menjawab kurang setuju .

5. Pada pertanyaan 5 terdapat 56 responden atau sebesar 57,1% menjawab sangat setuju, 39 responden atau sebesar 39,8% menjawab setuju, 2 responden atau sebesar 2,1% menjawab kurang setuju dan terdapat 1 responden atau 1 % menjawab tidak setuju

4.2.2.2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.7
Penilaian Pendapat Responden tentang Variabel Fasilitas Kerja

Butir Pertanyaan	SS		S		K/R		TS		STS		To- tal	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	72	73,5	22	22,4	4	4,1	0	0	0	0	98	100
2	56	57,1	36	36,7	4	4,1	2	2,1	0	0	98	100
3	53	53,0	39	39,8	4	4,1	2	2,1	0	0	98	100
4	58	59,2	34	34,7	6	6,1	0	0	0	0	98	100
5	56	57,1	38	38,8	4	4,1	0	0	0	0	98	100
6	54	55,1	39	39,8	5	5,1	0	0	0	0	98	100

Sumber : Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.7 dari 98 responden yang di ambil sebagai sample, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan 1 terdapat 72 responden atau sebesar 73,5% menjawab sangat setuju, 22 responden atau sebesar 22,4% menjawab setuju, 4 responden atau sebesar 4,1% menjawab kurang setuju .
2. Pada pertanyaan 2 terdapat 56 responden atau sebesar 57,1% menjawab sangat setuju, 36 responden atau sebesar 36,7% menjawab setuju, 4 responden atau sebesar 4,1% menjawab kurang setuju .
3. Pada pertanyaan 3 terdapat 53 responden atau sebesar 53,0% menjawab sangat setuju, dan terdapat 39 responden atau sebesar 39,8% menjawab setuju, 4 responden atau sebesar 4,1% menjawab kurang setuju .
4. Pada pertanyaan 4 terdapat 58 responden atau sebesar 59,2% menjawab sangat setuju, 34 responden atau sebesar 34,7% menjawab setuju, 6 responden atau sebesar 6,1% menjawab kurang setuju .
5. Pada pertanyaan 5 terdapat 56 responden atau sebesar 57,1% menjawab sangat setuju, dan terdapat 38 responden atau sebesar 38,8% menjawab setuju,

4 responden atau sebesar 4,1% menjawab kurang setuju .

6. Pada pertanyaan 6 terdapat 54 responden atau sebesar 55,1% menjawab sangat setuju, dan terdapat 39 responden atau sebesar 39,8% menjawab setuju, 5 responden atau sebesar 5,1% menjawab kurang setuju.

4.3 Uji Persyaratan Analisis

4.3.1 Uji Kalibrasi Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dijelaskan mengenai validitas instrumen penelitian. Dengan bantuan program SPSS 16.00 diperoleh angka r hitung (korelasi *Pearson*). Suatu item kuesioner dikatakan valid jika r hitung (korelasi *Pearson*) lebih besar dari r tabel, atau jika nilai probabilitas (signifikansi) dari r hitung (korelasi *product moment*) lebih kecil $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Dimensi	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	1	0,534	0,197	Valid
	2	0,580	0,197	Valid
	3	0,379	0,197	Valid
	4	0,587	0,197	Valid
	5	0,426	0,197	Valid
Fasilitas Kerja	1	0,732	0,197	Valid
	2	0,816	0,197	Valid
	3	0,577	0,197	Valid
	4	0,670	0,197	Valid
	5	0,648	0,197	Valid
	6	0,474	0,197	Valid

Sumber : Data Primer, 2013

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada kedua variabel independen adalah valid, karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (dengan $r\text{-tabel} : 0,197$) dan

seluruh probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dapat dilanjutkan pada pengujian realibilitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Dimensi	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,617	0,197	Valid
	2	0,635	0,197	Valid
	3	0,456	0,197	Valid
	4	0,609	0,197	Valid
	5	0,687	0,197	Valid

Sumber : Data primer, 2013

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada variabel dependen adalah valid, karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (dengan $r\text{-tabel} : 0,197$) dan seluruh probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dapat dilanjutkan pada pengujian realibilitas.

Selanjutnya butir Instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*.

Menurut Nunanly dalam Rumengan (2010) dikatakan *reliable* bila hasil $\alpha > 0,6$, hasilnya seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Dimensi	Butir Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
---------	---------------------	-------------------	---------------------	------------

Karakteristik Pekerjaan (X1)	5	0,736	0,60	Realibel
Fasilitas Kerja (X2)	6	0,841	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,810	0,60	Realibel

Sumber : Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua variabel independen dan 1 variabel dependent memiliki nilai yang lebih sebesar dari 0,60. Dengan ini masing-masing variabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Gambar mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang

4.3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor – VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.091	1.161		-940	.350		
karakteristikpekerjaan	.666	.084	.580	7.949	.000	.367	2.724
fasilitaskerja	.315	.062	.370	5.077	.000	.367	2.724

a. Dependent Variable:
kinerjakaryawan

Sumber : Data primer, 2013

Data pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat variable yang memiliki multikolinearitas dikarenakan nilai VIF ada yang melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5). Multikolinearitas artinya terdapat korelasi yang besar diantar variable bebas.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin – poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar dibawah atau di atas angka 0 pada

sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.3.3 Analisis Regresi

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (motivasi dan pelatihan), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Tabel 4.12
Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-1.091	1.161		-.940	.350	-3.396	1.214
pemasaranrelasional	.666	.084	.580	7.949	.000	.500	.833
Loyalitas	.315	.062	.370	5.077	.000	.192	.438

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik computer SPSS 16.00 diperoleh hasil persamaan regresi linier bergandasebagai berikut : $Y = - 1.091 + 0.666X_1 + 0.315X_2$. Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. 'b₀ = -1.091 Artinya apabila semua variabel X₁,X₂, sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar -1.091 dengan asumsi variable lain adalah konstan.
- b. 'X₁ = 0.666, Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel karakteristik pekerjaan. Angka sebesar 0.666 mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila kinerja

karyawan meningkat maka akan meningkat juga variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.666.

- c. 'X₂ = 0.315, Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel fasilitas kerja. Angka sebesar 0.315 mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila kinerja karyawan meningkat maka akan meningkat juga variabel fasilitas kerja sebesar 0.315

4.3.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk, 2010)

Tabel 4.13
Nilai R dan R-Square

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 ^a	208.648	2	95	.000

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, karakterstikpekerjaan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer, 2013

Nilai F Change adalah 127.675 sedangkan nilai R-Square adalah .815 atau 81,5 %, menunjukkan

sekitar 81,5% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan fasilitas

Kerja. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 81,5%. Sisanya yakni 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji t (parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel idependen (motivasi dan pelatihan) secara parsial dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Uji – T (Uji Parsial X1,X2 dengan Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.091	1.161		-940	.350
	karakteristikpekerjaan	.666	.084	.580	7.949	.000
	Fasilitas kerja	.315	.062	.370	5.077	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah, 2013

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap kinerja karyawan Secara Parsial

- Hipotesis
- Menentukan t hitung
Berdasarkan tabel 4.14, maka t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 7,949.
- Menentukan t table
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $(df) = n-k-1$ atau $98-5-1 = 92$. Dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 1,984.

- Kriteria pengujian

Ho diterima jika $- ttabel \leq thitung \leq ttabel$

Ho ditolak jika $- thitung < - ttabel$ atau $thitung > ttabel$

- Membandingkan thitung dengan ttabel

Nilai thitung = 7,949

Nilai ttabel = 1,984

yakni $7,949 > 1,984$ menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Jadi berdasarkan perbandingan nilai thitung dan ttabel, dapat disimpulkan variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

- Membandingkan thitung dengan ttabel
 Nilai thitung = 5,077
 Nilai ttabel = 1,984
 yakni $5,077 > 1,984$ menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi berdasarkan perbandingan nilai thitung dan ttabel, dapat disimpulkan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.2 Uji F (Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan)

Tabel 4.15
ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.175	2	217.587	208.648	.000 ^a
	Residual	99.070	95	1.043		
	Total	534.245	97			

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, karakteristikpekerjaan

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data primer, 2013

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

- Hipotesis
 H_0 = karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_a = karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Tingkat signifikan
 Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 5.15, tingkat signifikan sebesar 0,000

atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0%.

- Menentukan Ftabel
 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha + 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini :
 $Df_1 = \text{jumlah variabel: artinya } df_1 = 2$
 Sedangkan, $df_2 = n - k - 1$, artinya $df_2 = 92; (98 - 5 - 1)$
 Jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 92 yakni 3,0 atau dapat dicari pada program Ms. Excel dengan cara mengetik pada cell

kosong = $\text{FINV}(0.05;2;92)$ lalu tekan **enter**. Hasilnya adalah 3,09543275

- Kriteria pengujian
Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
Ho ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (208.648 > 3,09543275)

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0.000 dari standar signifikan yakni 5% atau 0,05 dan perbandingan antara F_{tabel} dan F_{hitung} dimana F_{hitung} sebesar 208.648 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,09543275, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Analisa Temuan Peneliti

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (karakteristik pekerjaan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Untuk lebih jelasnya hasil analisa dan pengujian yang telah dilakukan, penjelasannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel X1 (karakteristik pekerjaan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan

sebesar 0,666, berarti karakteristik pekerjaan karyawan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Variabel X1 (karakteristik pekerjaan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan probabilitas Sig. 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

2. Terdapat pengaruh variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,315, berarti semakin baik fasilitas kerja yang diberikan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Cabang Medan Helvetia Medan, maka mencerminkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Variabel X2 (fasilitas kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan probabilitas Sig. 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Sedangkan nilai *R-Square* adalah 0,815 atau 81,5%, hasil ini mengindikasikan bahwa 81,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (X1) dan fasilitas kerja (X2), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini juga menerima hipotesis yang ada pada bab sebelumnya, yakni :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan
3. Karakteristik pekerjaan dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan dengan perolehan nilai t hitung = 7.949 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000 < α 0,05), dengan uji Hipotesis Ho ditolak jika - thitung < - ttabel atau thitung > ttabel yakni Nilai thitung = 7,949 > Nilai ttabel =

1,984 menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Fasilitas kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan dengan perolehan nilai t hitung = 5.077 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000 < α 0,05), dengan uji Hipotesis Ho ditolak jika - thitung < - ttabel atau thitung > ttabel yakni Nilai thitung = 5,077 > Nilai ttabel = 1,984.
3. Dari uji F (Simultan) diperoleh karakteristik pekerjaan (X1), dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan dengan perolehan nilai F hitung = 208.648 dengan Sig. 0,000 (0,000 < α 0,05) dimana Fhitung sebesar 208.648 lebih besar dari Ftabel yakni 3,09543275, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima

5.2. Saran

Setelah mengetahui hasil yang diperoleh melalui penelitian maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil analisis regresi berganda dimana variabel yang dominant berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah

variabel karakteristik pekerjaan, maka dapat dipertimbangkan untuk mempertahankan karakteristik pekerjaan pada saat ini sehingga karyawan dapat merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.

2. Untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan, maka hendaknya memelihara dan meningkatkan fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan. Dengan demikian PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cabang Medan Helvetia Medan dapat tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cabang Medan Helvetia Medan.
3. Kepada peneliti berikutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel – variabel yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta..
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Intanghina, 2008, *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, <http://intanghina.wordpress.com>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2009.
- Ishak, Arep, dan Tanjung, Henri, 2003, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Jasin, A. 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistim dan Pola Pendidikan nasional. Dalam *Analisis CSIS*. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies
- Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi USU 2004, *Buku Petunjuk Teknis Penulisan Proposal Penelitian dan Penulisan Skripsi*. Fakultas Ekonomi USU, Medan.
- Jewel, L.N, dan Siegel Marc, 1998, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Penerbit Archan, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber*

- Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2001, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 1992, *Manajemen Kepegawaian dan Hubungannya dengan perusahaan*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Penerbit PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.