

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Sejarah Bank UMKM Jawa Timur**

Bank UMKM Jawa Timur adalah bank milik pemerintah provinsi Jawa Timur dan pemerintah/ Kota se-Jawa Timur. Bank UMKM Jawa Timur awal beroperasi pada tahun 2002. Mendapat surat izin operasional dari Bank Indonesia nomor 3/13/KEP.DGS/2001 tanggal 05 Oktober 2001. Merupakan Bank BPR terbesar di Jawa Timur.

Bank UMKM Jawa Timur telah melalui jalan panjang sebelum menjadi Bank UMKM Jawa seperti yang kita kenal pada saat ini. Dimulai dari pendiriannya sebagai KURK (Kredit Usaha Rakyat Kecil) hingga terjadi Konsolidasi menjadi Bank BPR Jatim pada tahun 2001.

**Tabel 4.1**  
**Perkembangan Bank UMKM Jawa Timur**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Lembaga</b>	<b>Status</b>	<b>Kantor Pusat</b>	<b>Dasar Hukum</b>	<b>Pembinaan/ Pengawasan</b>
1984-1989	KURK	Proyek	Desa/ Kelurahan	SK.Gub No. 197 Tahun 1984	Badan Pembinaan dan BPD Jatim
1989-1997	Lembaga KURK	BUMD / LDKP	Kecamatan	Perda No. 5 Tahun 1987	Badan Pembina Dan BPD Jatim
1997-2001	PD. BPR KURK JATIM	BUMD /BPR	Kecamatan	Perda No. 16 tahun 1994	Dewan Pengawas ditiap Kab/ Kota dn Bank Indonesia
2001	BANK BPR JATIM	BUMD /BPR	Surabaya	Perda No. 10 Tahun 2000	Dewan Komisaris di Surabaya dan Bank Indonesia

Sumber: [www.bprjatim.co.id](http://www.bprjatim.co.id)

Kenapa pada saat itu PD. BPR KURK Jatim merasa perlu diadakan konsolidasi untuk menjadi Bank BPR Jatim. Ada beberapa alasan yang melatarbelakangi hal tersebut, diantaranya: 1) Semuanya memiliki nama yang sama, yaitu PD. BPR KURK Jatim. 2) Semuanya dimiliki oleh institusi yang sama, yaitu Pemerintah Propinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/ Kota se-Jawa Timur. 3) Manajemen dikelola sendiri-sendiri oleh Direktur secara terpisah. 4) Sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor: 32/35/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999

Modal masing-masing PD. BPR KURK Jatim minimal Rp 500.000.000, sehingga untuk 66 BPR diperlukan modal Rp 33.000.000.000,-. Dibutuhkannya 22 Dewan Komisaris maksimal untuk mengawasi 3 BPR. Serta

direksi setiap BPR minimal 2 orang sehingga diperlukan 132 orang direktur, yang wajib dipenuhi paling lambat 12 Mei 2000. Berdasarkan beberapa alasan tersebut, maka dirasa perlu untuk diadakan suatu konsolidasi, yang dapat memberi manfaat yaitu a) Memiliki rentang kendali dalam bidang kontrol manajemen yang lebih pendek. b) Memiliki struktur permodalan yang lebih kuat. c) Memiliki kemampuan untuk mendistribusikan potensi ekonomi ke daerah lain yang membutuhkan. d) Memberi kepastian jenjang karir bagi seluruh pegawai Bank BPR Jatim. e) Menciptakan efisiensi, fungsi, dan peranan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah (Otonoda) dalam menghadapi persaingan usaha perbankan yang semakin ketat. f) Lebih mampu mengikuti dinamika era globalisasi dan paradigma baru perekonomian daerah yang bertumpu pada ekonomi kerakyatan.

Maka, berdasarkan aturan-aturan mengenai konsolidasi, dibentuklah PT. BPR Jatim pada 05 Desember 2001 yang berdasarkan Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor: 32/35/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat, Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor: 32/52/KEP/DIR tanggal 14 Mei 1999 tentang persyaratan dan tata cara merger, konsolidasi, dan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat, Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur nomor 10 tahun 2000 tentang penggabungan dan perubahan bentuk badan hukum PD. BPR KURK Jatim menjadi PT. BPR Jatim.

Dan atas dasar operasional konsolidasi yaitu berupa Akta Notaris Kosidi Wirjohardjo No. 72 tanggal 21 Desember 2000 dan Akta No. 14 tanggal

21 Agustus 2001, persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia ijin operasional dari Bank Indonesia tanggal 5 Oktober 2001 No.3/13/Kep.DGS/2001, tanggal 5 desember 2001 Nomor: C-15080.HT.01.01.TH.2001.

## **B. Visi & Misi Bank UMKM Jawa Timur**

### **1. Visi**

Menjadi bank fokus di UMKM sehat dan berkembang secara wajar, memiliki SDM yang profesional serta memiliki integritas yang tinggi

### **2. Misi**

Ikut serta mendukung pertumbuhan perekonomian Jawa Timur melalui pengembangan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Menengah) dan Koperasi di daerah pedesaan.

### **3. Motto**

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Jawa Timur khususnya di daerah pedesaan dan mengantisipasi perkembangan dunia perbankan saat ini dan yang akan datang dalam memasuki persaingan global, Bank BPR Jatim memiliki motto Bank UMKM Jawa Timur, artinya agar masyarakat wirausaha khususnya UMKM Jawa Timur lebih mudah mengakses permodalan dan tidak canggung untuk berhubungan dengan Bank UMKM Jawa Timur.

Kepercayaan diri untuk menjadi mitra usaha mikro ini berdasarkan identifikasi faktor kunci keberhasilan yang menjadi modal utama untuk

mencapai visi dan misi Bank UMKM Jawa Timur antara lain: a) Tersediannya SDM dalam kualitas dan kuantitas yang cukup dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mengembangkan bisnis bank. b) Tingkat kesejahteraan pegawai yang semakin baik. c) Jajaran management berorientasi pada hasil yang optimal. d) Jaringan operasional dapat menjangkau masyarakat luas. e) Program promosi yang terpadu dan terarah. f) Penggunaan teknologi yang up to date (*online realtime*). g) Menerapkan prinsip-prinsip efektifitas dan efisien secara konsisten untuk mencapai laba yang optimal. Dengan sumber daya yang dimiliki Bank UMKM Jawa Timur sebagaimana uraian diatas tentunya memerlukan strategi untuk memanfaatkan secara optimal.

### **C. Struktur Organisasi Bank UMKM Jawa Timur Surabaya**

Pada dasarnya struktur organisasi Bank UMKM Jawa Timur dibedakan menjadi 3 bagian yaitu, struktur organisasi kantor pusat, struktur organisasi kantor cabang, dan struktur kantor cabang yang tidak mempunyai wakil pemimpin cabang. Tapi disini peneliti hanya membahas struktur organisasi kantor pusat, dikarenakan penelitian bertempat dikantor pusat tepatnya di Kota Surabaya.

#### **1. Jajaran komisaris Bank UMKM Jawa Timur:**

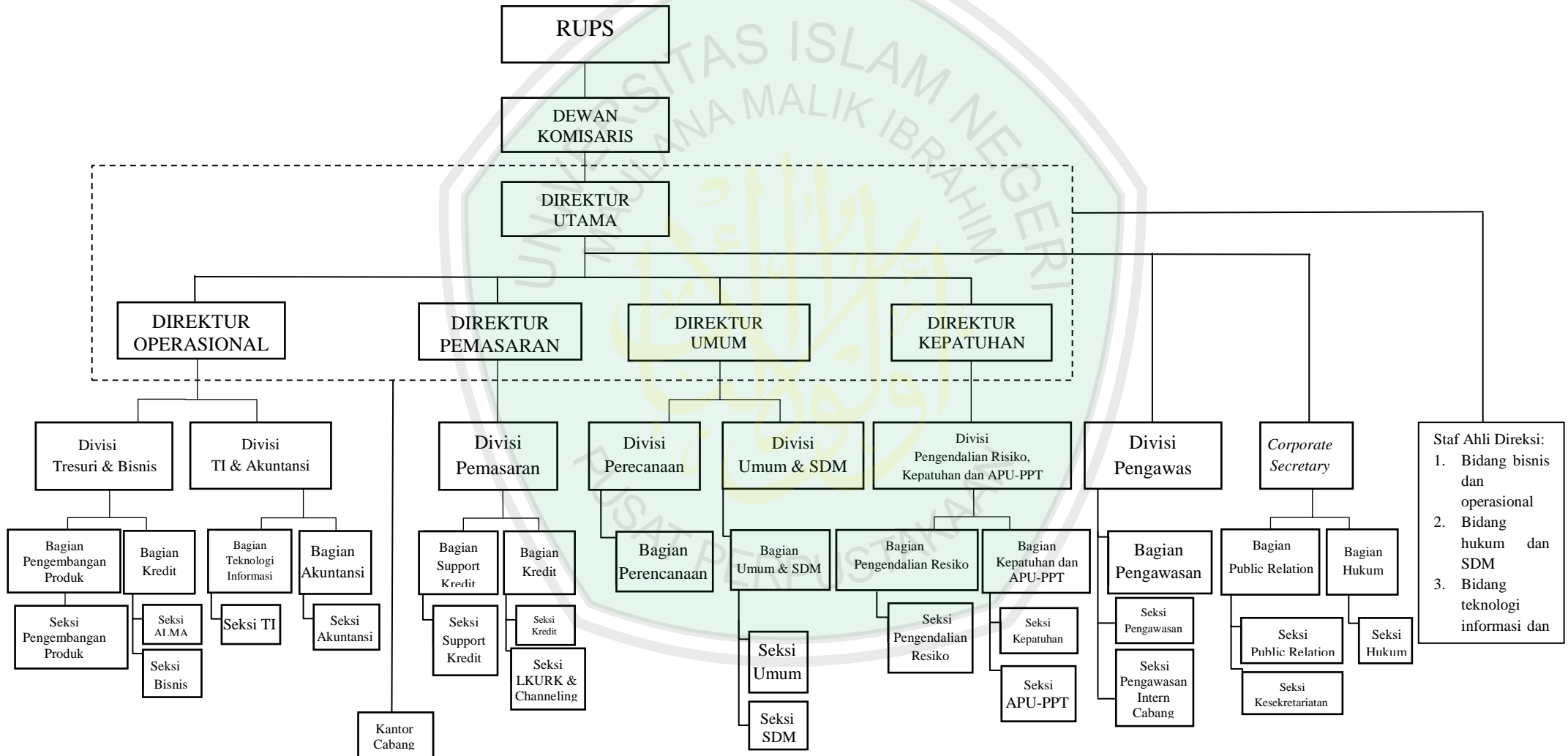
- a. Komisaris Utama : Dr. H. Rasiyo, MSi
- b. Komisaris Anggota : Miharna Wardjat. SE., MM
- c. Komisaris Anggota : Drs. Sugeng Hariyanto, SE., MM., Ak

2. Jajaran Direksi Bank UMKM Jawa Timur:

- a. Direktur Utama : R. Soeroso, SE,MM
- b. Direktur Umum : Drajat Sunaryadi, SH,MM
- c. Direktur Kepatuhan : Purnomo Hadi W
- d. Direktur Pemasaran : Subawi , SE, MM



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Kantor Pusat**



#### **D. Ruang Lingkup Kegiatan Bank UMKM Jawa Timur**

##### 1. Lokasi Bank UMKM Jawa Timur Surabaya

Alamat : Jl. Ciliwung No. 11 Surabaya

Telp. : (031) 5677844

Website : [www.bprjatim.co.id](http://www.bprjatim.co.id)

##### 2. Segmentasi Pasar

Permasalahan penduduk miskin selalu menjadi perhatian besar dari berbagai pihak. Dalam berbagai forum, masalah kemiskinan merupakan topik yang menarik dan perlu dituntaskan akar permasalahannya. Bank UMKM Jawa Timur Surabaya berperan penuh dalam mendukung program pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengentaskan kemiskinan dan peduli pada masyarakat kecil yang disebut dengan “Wong Cilik” khususnya di Kota Surabaya.

Kepekaan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sangat luar biasa kepada rakyat kecil hingga keseluruhan penjuru pedesaan di Jawa Timur khususnya masyarakat Kota Surabaya yang membutuhkan uluran tangan bantuan modal usaha agar mereka dapat berwirausaha untuk membantu kemakmuran hidupnya dan masyarakat luas. Dalam usahanya, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sangat peduli terhadap para pelaku usaha yang masuk kategori *start up* (pemula).

Para pemula perlu dibantu perlu dibantu dengan *plafon* kredit mulai Rp 2,5 juta hingga Rp 50 juta, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya punya beragam program dengan berbagai kemudahan. Dengan bunga yang hanya 0,5% per bulan, ini jelas akan sangat membantu mereka untuk bisa makin maju dan berkembang.



### 3. Produk Bank UMKM Jawa Timur Surabaya

Adapun berbagai produk-produk Bank UMKM Jawa Timur Surabaya khususnya pada Kota Surabaya, antara lain:

#### a. Deposito

##### 1) Deposito Berjangka

Untuk memastikan uang anda diinvestasikan ditempat yang aman dan terpercaya sekaligus menguntungkan. Deposito Berjangka adalah simpanan berjangka dalam mata uang rupiah dengan bunga yang kompetitif. Tersedia berbagai pilihan jangka waktu yang dapat anda tentukan sesuai kebutuhan anda, yaitu 1,3,6,12 atau 24 bulan dengan fasilitas *Automatic Roll Over* (ARO).

##### 2) Deposito *On Call*

Untuk memastikan uang anda diinvestasikan ditempat yang aman dan terpercaya sekaligus menguntungkan, Deposito *On Call* adalah pilihan yang tepat dan dapat diandalkan.

Deposito *On Call* adalah simpanan berjangka dalam mata uang rupiah dengan bunga yang kompetitif. Tersedia berbagai pilihan jangka waktu yang dapat anda tentukan sesuai kebutuhan anda, yaitu 7, 14, atau 21 hari dengan fasilitas *Automatic Roll Over* (ARO).

##### 3) Deposito Keluarga

Untuk memastikan uang anda diinvestasikan ditempat yang aman dan terpercaya sekaligus menguntungkan, Deposito Keluarga adalah pilihan yang tepat dan dapat diandalkan.

Deposito Keluarga adalah simpanan berjangka dalam mata uang rupiah dengan bunga yang kompetitif. Dengan minimal penempatan Rp. 100.000.000,- dalam satu bilyet dan jangka waktu minimal 12 bulan, anda dapat memperoleh suku bunga sesuai *Counter Rate*.

b. Tabungan

1) TAMPAN (Tabungan Masa Depan)

Tabungan merupakan produk simpanan bank yang sudah lama dikenal masyarakat. Produk ini banyak memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam setiap transaksi keuangan anda.

Dengan Tabungan Masa Depan, anda akan memperoleh suku bunga yang bersaing dan jaminan asuransi jiwa, gratis tanpa kewajiban membayar asuransi. Ditunjang oleh pelayanan yang cepat dan ramah, Tabungan Masa Depan akan sangat membantu pemupukan dana anda.

2) TAMBUN (Tabungan Buntung)

Tabungan merupakan produk simpanan bank yang sudah lama dikenal masyarakat. Produk ini banyak memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam setiap transaksi keuangan anda.

Dengan Tabungan Buntung, anda akan memperoleh suku bunga yang bersaing dan kemudahan menabung dari rumah anda serta berhadiah langsung souvenir cantik. Ditunjang oleh pelayanan yang cepat dan ramah, Tabungan Buntung akan sangat membantu pemupukan dana anda.

### 3) SIKEMAS (Simpanan Kesejahteraan Rakyat)

Tabungan merupakan produk simpanan bank yang sudah lama dikenal masyarakat. Produk ini banyak memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam setiap transaksi keuangan anda.

Dengan tabungan SIKEMAS, anda akan memperoleh suku bunga yang bersaing dan kesempatan untuk memperoleh hadiah utama berupa mobil pada akhir tahun. Ditunjang oleh pelayanan yang cepat dan ramah, tabungan SIKEMAS akan sangat membantu pemupukan dana anda.

### 4) Tabungan Posdaya

Tabungan Posdaya adalah tabungan yang diselenggarakan oleh bank bekerja sama dengan Yayasan Damandiri guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## c. Kredit

### 1) Kredit KUSUMA (Kredit Untuk Usaha Masyarakat)

Kredit KUSUMA adalah kredit untuk semua usaha masyarakat yang diberikan kepada:

- a) Pegawai Negeri
- b) Pensiunan
- c) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
- d) Karyawan swasta, koperasi, modal kerja, investasi
- e) Umum

2) KRETAMAS (Kredit Tanpa Anggunan Untuk Masyarakat)

Kredit KRETAMAS (Kredit tanpa Angunan Masyarakat) adalah fasilitas kredit untuk masyarakat umum yang penggunaannya untuk modal kerja, investasi atau pembiayaan lainnya yang layak. Diperuntukkan bagi nasabah penabung yang memiliki saldo tabungan pengendapan selama 3 bulan terakhir.

3) KREDIT PUNDI RAKYAT (Pembinaan Usaha Kelompok Yang Sejahtera dan Mandiri)

Kredit yang ditujukan untuk pembinaan usaha kelompok yang sejahtera dan mandiri serta rintisan aneka ketrampilan yang aktif terbina.

4) KRIDA MAS (Kredit Dengan Anggunan Emas)

Kredit Dengan Angunan Emas adalah fasilitas kredit yang diberikan kepada masyarakat dengan jaminan emas. Keunggulan kredit ini adalah proses yang cepat, kredit cair dalam waktu 10 menit dan dilengkapi dengan mobil operasional.

4 Budaya Organisasi

Untuk budaya kerja di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sangatlah baik. Setiap pagi tepatnya pukul 07.45 para staf dan pimpinan berkumpul dan melakukan doa bersama sebelum bekerja. Bank UMKM Jawa Timur Surabaya juga menganut sistem kekeluargaan dalam lingkungan internal perusahaan. Para staf saling belajar satu sama lain tak kenal muda atau tua mereka tidak canggung untuk tetap belajar dan rela dikritik bila ada suatu kesalahan atau kekurangan dalam tugas yang dilakukan. Selain sistem kekeluargaan yang mereka anut untuk

mendekatkan dan mengakrabkan satu sama lain, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya juga menerapkan 5S (salam, sapa, senyum, sopan, santun).

## 5. Penggunaan Teknologi

Bank UMKM Jawa Timur Surabaya mampu menjawab tantangan dan perubahan teknologi dengan didukung jaringan infrastruktur teknologi informasi, seluruh transaksi terintegrasi dalam system yang terpadu (*online real time system*) diseluruh jaringan layanan kantor cabang dan kantor kas.

Penerapan *online real time system* tersebut memungkinkan untuk dilakukan pengembangan dalam bentuk layanan cepat dengan menggunakan fasilitas ATM maupun EDC (*Elektronik Data Capture*) yang dipergunakan untuk transaksi pengambilan tunai disetiap kantor Bank UMKM Jawa Timur.

Jadi, para nasabah mendapatkan pelayanan yang optimal dan prima dari Bank UMKM Jawa Timur khususnya Kota Surabaya. Serta kinerja yang maksimal, efektif dan efisien untu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

## 6. Jaringan Kantor & Jasa Pelayanan

a) Sampai dengan saat ini, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya memiliki 205 jaringan terdiri dari :

1. 1 Kantor Pusat
2. 32 Kantor Cabang
3. 76 Kantor Kas
4. 8 Payment Point
5. 7 ATM

6. 30 Mobil Kas Keliling

7. 51 Binaan lembaga Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK) yang tersebar diseluruh Kabupaten/ Kota di Jawa Timur

b) Jasa Pelayanan

Untuk memberikan pelayanan yang prima dan optimal kepada nasabah, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya memberikan berbagai bentuk pelayanan antara lain:

1) *Online-Real Time*

a. Penyetoran dan penarikan dapat dilakukan diseluruh Bank UMKM Jawa Timur

b. Pemindah bukuan antar rekening diseluruh Bank UMKM Jawa Timur

2) *Elektronik Data Capture (EDC)*

a. Pembayaran tagihan PLN

b. Pembayaran tagihan telepon dan pembelian isi uang pulsa handphone.

3) Anjungan Tunai Mandiri (ATM)

a. Penarikan tunai melalui ATM Bank UMKM Jawa Timur

b. Pemindahbukuan melalui ATM Bank UMKM Jawa Timur

c. Pembelian pulsa Hp melalui Bank UMKM Jawa Timur

d. Pembayaran tagihan rekening Telkom

4) *Jatim Elektronik Transfer System (JETS)*

- a. Pemindahbukuan dari rekening giro peserta di penyelenggara rekening JETS atau sebaliknya
- b. Pengiriman transfer keluar antar peserta
- c. Pengiriman transfer keluar dari peserta ke bank umum peserta SKNBI
- d. Menerima transfer masuk dari bank umum peserta SKNBI dan/ atau dari peserta.
- e. Mobil kas keliling
- f. Penarikan dan penyetoran tunai
- g. Realisasi kridamas

#### **4.1.2 Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden sejumlah 100 responden. Namun hasil yang didapat peneliti hanya 66 responden saja.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya, survey ini telah dilakukan pada tanggal 26 s/d 29 Desember 2014 dengan jumlah sampel sebesar 66 responden. Adapun gambaran umum dari responden dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden**

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentasi (%)
1	<b>Jenis Kelamin:</b>		
	a. Laki-laki	38	58%
	b. Perempuan	28	42%
2	<b>Usia Responden:</b>		
	a. 20-30 th	33	50%
	b. 31-40 th	18	27%
	c. 41-50 th	9	14%
	d. >50 th	6	9%
3	<b>Tingkat Pendidikan:</b>		
	a. SMU/Sederajat	13	19%
	b. Diploma	1	2%
	c. S1	50	76%
	d. S2	2	3%
	e. S3	-	-
4	<b>Tingkat Penghasilan Per Bulan:</b>		
	a. < 1.000.000	-	-
	b. 1.000.000 - 1.500.000	4	6%
	c. 1.500.000 - 2.000.000	1	2%
	d. 2.000.000 - 2.500.000	2	3%
	e. >2.500.000	59	89%
5.	<b>Tingkat Lamanya Masa Kerja:</b>		
	a. < 1 th	-	-
	b. 1 - 5 th	39	59%
	c. 6 - 10 th	17	25%
	d. 11 - 15 th	9	14%
	e. >15 th	1	2%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dijelaskan bahwa gambaran responden secara umum mayoritas berjenis kelamin laki-laki hal ini dikarenakan program Bank UMKM Jawa Timur Surabaya mengharuskan karyawan untuk bekerja di lapangan untuk mencari nasabah sehingga membutuhkan fisik yang lebih kuat. Karyawan di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya mayoritas berusia 20-30 tahun karena dalam hal rekrutmen Bank UMKM Jawa Timur Surabaya lebih mengutamakan *fresh graduate* untuk posisi-posisi tertentu dan posisi untuk umur



di atas 30 tahun keatas diperuntukkan pada posisi kepala divisi dan kepala bagian karena dibutuhkan pengalaman dalam posisi tersebut. Dari tingkat pendidikan, Bank UMKM Jawa Timur Surabaya lebih mengutamakan yang berpendidikan strata satu ke atas. Hal ini diharuskan untuk meningkatkan kapabilitas dari karyawan, karena ada beberapa bidang yang memerlukan karyawan dengan kapabilitas yang tinggi. Untuk masalah gaji kebanyakan diatas Rp 2.500.000 dikarenakan target yang dibebankan kepada setiap karyawan sangatlah besar. Sedangkan untuk lamanya masa kerja mayoritas karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya bekerja 1-5 tahun.

#### **A. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

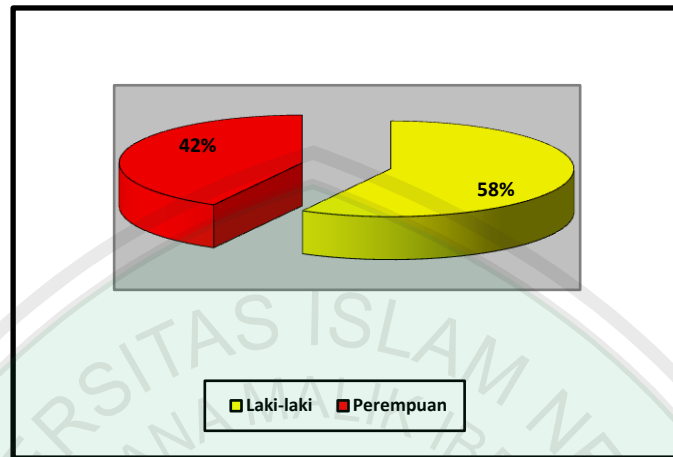
Distribusi berdasarkan jenis kelamin yang dimaksud di sini adalah jenis kelamin pada penyebaran kuesioner, yang mana terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun gambaran distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
1	Laki-laki	38	58%
2	Perempuan	28	42%
	Total	66	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Gambar 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan pada tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden terdapat 42% jenis kelamin perempuan dan 58% berjenis kelamin laki-laki. Maka dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwasanya karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

#### **B. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

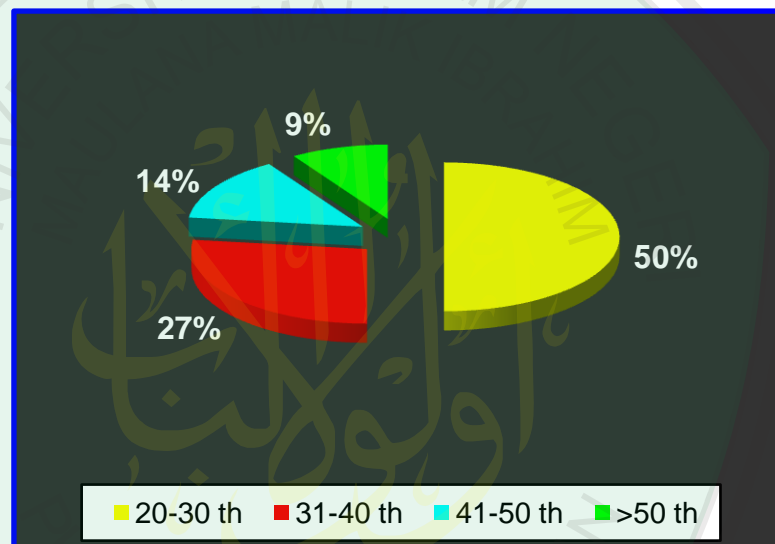
Pada tabel dan grafik berikut ini, menunjukan distribusi usia responden yang digunakan sebagai sampel populasi pada penelitian ini dengan tujuan untuk melihat distribusi usia pada karyawan Bank UMKM Jawa Timur.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	20-30 th	33	50%
2	31-40 th	18	27%
3	41-50 th	9	14%
4	>50 th	6	9%
Total		66	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Gambar 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**



Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden Bank UMKM Jawa Timur Surabaya adalah responden yang berusia antar 20-30 tahun sebanyak 33 responden dengan prosentase 50%, diikuti dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 responden dengan prosentase 27%, kemudian diikuti dengan responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 9 responden dengan prosentase 14% sedangkan untuk responden yang berusia >50 tahun sebanyak 6 responden dengan prosentase 9%. Dari data diatas

dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya berusia antara 20-30 tahun.

### C. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

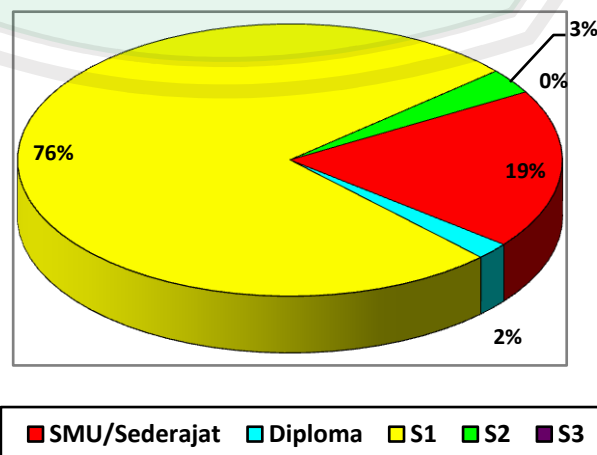
Pada tabel dan grafik berikut ini, menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat pendidikan responden yang digunakan sebagai sampel populasi pada penelitian ini dengan tujuan untuk melihat tingkat pendidikan pada karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya itu sendiri.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SMU/Sederajat	13	19%
2	Diploma	1	2%
3	S1	50	76%
4	S2	2	3%
5	S3	-	-
Total		66	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Gambar 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**



Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden tingkat S1 sebanyak 50 Responden dengan prosentase 76% kemudian untuk responden tingkat SMU/ sederajat sebanyak 13 responden dengan prosentase sebesar 19% berada diperingkat kedua. Untuk tingkat S2 sebanyak 2 responden dengan prosentase 3% dan untuk tingkat diploma hanya 1 responden saja dengan prosentase 2% saja. Dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya berpendidikan tingkat S1.

#### **D. Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**

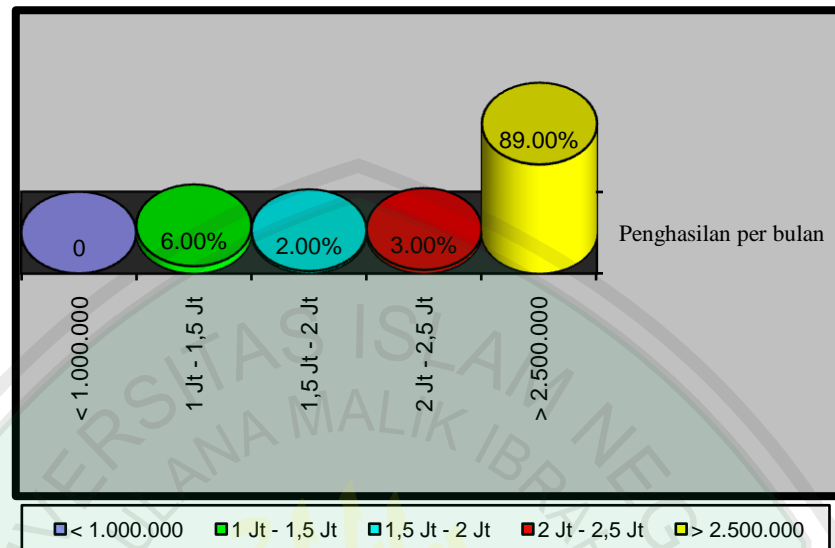
Pada tabel dan grafik berikut ini, menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat penghasilan per bulan para responden di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Penghasilan Per Bulan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
1	< 1.000.000	-	-
2	1.000.000 - 1.500.000	4	6%
3	1.500.000 - 2.000.000	1	2%
4	2.000.000 - 2.500.000	2	3%
5	>2.500.000	59	89%
Total		66	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Gambar 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**



Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebanyak 59 responden dengan prosentasi 89% mempunyai pendapatan per bulan paling tinggi dengan pendapatan per bulan sebesar > Rp 2.500.000. Sedangkan responden sebanyak 4 responden dengan prosentasi 6% mempunyai pendapatan antara Rp 1.000.000-Rp 1.500.000 per bulan. Kemudian responden yang mempunyai pendapatan antara Rp 2.000.000-Rp 2.500.000 sebanyak 2 responden dengan prosentase 3% dan untuk pendapatan sebesar Rp 1.500.000-Rp 2.000.000 hanya 1 responden saja dengan prosentase 2%. Jadi kesimpulannya mayoritas pendapatan per bulan karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya cukup tinggi yaitu diatas Rp 2.500.000.

### E. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

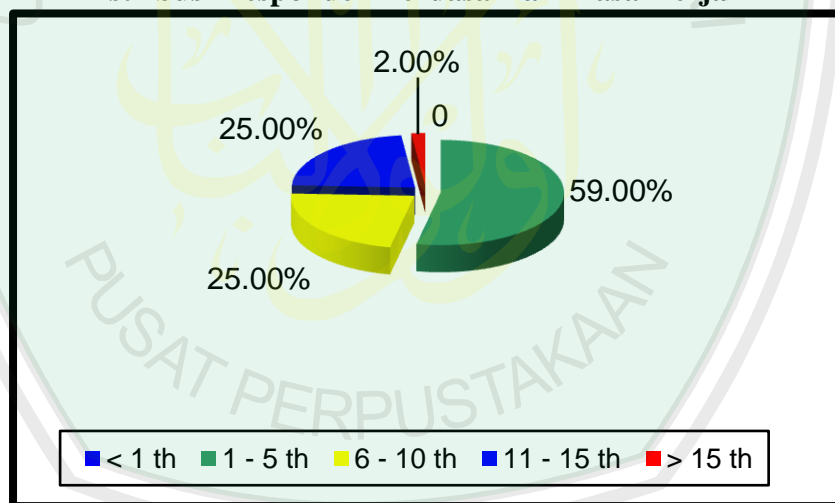
Data responden berikutnya yaitu tentang masa atau lamanya kerja karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Tingkat Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Prosentase
1	< 1 th	-	-
2	1 - 5 th	39	59%
3	6 - 10 th	17	25%
4	11 - 15 th	9	14%
5	>15 th	1	2%
Total		66	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Gambar 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**



Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja antara 1-5 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 39 responden dan prosentasinya sebesar 59%. Sedangkan sebanyak 17 responden dengan prosentasi 25% mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun. Dan untuk masa kerja antara 11-15 tahun terdapat 9 responden dengan prosentasi sebesar 14%. Serta yang terakhir yaitu dengan durasi

kerja paling lama yaitu >15 tahun berjumlah 1 responden saja. Kesimpulan dari data tersebut yaitu masa kerja 1-5 tahun memang sangat banyak respondennya akan tetapi masa kerja paling lama yaitu hanya terdapat 1 responden saja.

#### 4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Item

Pada bagian ini dijabarkan mengenai frekuensi item masing-masing faktor dari jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah orang (responden) maupun jumlah prosentase. Tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

##### A. Variabel Bebas

##### 1. Variabel Beban Kerja (X)

Gambaran distribusi item variabel beban kerja terdiri dari beberapa item, antara lain: mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan (X1.1), tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan (X1.2) dan pekerjaan yang diberikan menguras tenaga (X1.3), tingkat kejenuhan yang dirasakan saat menyelesaikan tugas yang dibebankan (X2.1), adanya tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas (X2.2), kesesuaian tingkat lamanya waktu kerja sehari-hari (X3.1), mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan (X3.2), dan kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu (X3.3).



**Tabel 4.8**  
**Distribusi Item Variabel Beban Kerja (X)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	-	-	2	3%	12	18%	42	64%	10	15%	66	100
X1.2	2	3%	30	45%	13	19%	19	29%	2	3%	66	100
X1.3	4	6%	37	56%	21	32%	4	6%	-	-	66	100
X2.1	3	5%	43	65%	14	21%	6	9%	-	-	66	100
X2.2	4	6%	38	57%	18	27%	5	8%	1	2%	66	100
X3.1	1	2%	7	10%	10	15%	47	71%	1	2%	66	100
X3.2	-	-	7	10%	19	29%	39	59%	1	2%	66	100
X3.3	-	-	1	2%	26	39%	37	56%	2	3%	66	100

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam item mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan (X1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 42 responden atau 64% dari total responden, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 15% dari total responden, netral sebanyak 12 responden atau 18% dari total responden, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan (X1.2) mayoritas responden banyak yang memilih tidak setuju dengan jumlah 30 responden atau 45% dari total responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 29% dari total responden, netral sebanyak 13 responden atau 19% dari total responden. Untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju sama jumlahnya sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden.

Pada item pekerjaan yang diberikan mengurus tenaga (X1.3) responden banyak yang memilih tidak setuju dengan jumlah 37 responden atau 56% dari

total responden, yang menyatakan netral sebanyak 21 responden atau 32% dari total responden. Dan untuk pernyataan setuju dan tidak setuju sama-sama berjumlah 4 responden atau 6% yang menjawab dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item tingkat kejenuhan yang dirasakan saat menyelesaikan tugas yang dibebankan (X2.1) responden banyak yang memilih tidak setuju dengan jumlah 43 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 14 responden atau 21% dari total responden. Dan untuk pernyataan setuju dan sangat tidak setuju sama-sama berjumlah 6 responden atau 9% yang menjawab. Untuk pernyataan sangat setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item adanya tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas (X2.2) responden banyak yang memilih tidak setuju dengan jumlah 38 responden atau 57% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 18 responden atau 27% dari total responden. Untuk pertanyaan setuju sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6%. Dan untuk pernyataan sangat setuju hanya 1 responden atau 2% yang menjawab.

Pada item kesesuaian tingkat lamanya waktu kerja sehari-hari (X3.1) responden banyak yang memilih setuju sebanyak 47 responden atau 71% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 10 responden atau 15% dari total responden. Untuk pertanyaan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden, Dan untuk pernyataan sangat setuju dan sangat tidak setuju sama berjumlah 1 responden atau 2% yang menjawab.

Pada item mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan (X3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 59% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 19 responden atau 29% dari total responden. Untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu (X3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 37 responden atau 56% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 26 responden atau 39% dari total responden. Untuk pernyataan sangat ada 2 responden atau 3% yang menjawab. Yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden atau 2% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

## B. Variabel Intervening

### 1. Kemampuan Kerja (Z)

Gambaran distribusi item variabel beban kerja terdiri dari beberapa item, antara lain: adanya kemampuan dalam menggunakan alat dan fasilitas kantor (Z1.1), daya tahan stamina dalam melaksanakan tugas yang berat (Z1.2), memahami metode kerja yang dikerjakan (Z2.1), Kemampuan dalam memahami tugas yang dibebankan (Z2.2), Memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan (Z3.1), memiliki pengalaman kerja pada bidangnya (Z3.2), dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dibidangnya (Z3.3).

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Item Variabel Kemampuan Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	-	-	7	10%	7	10%	47	71%	6	9%	66	100
Z1.2	-	-	5	8%	21	31%	37	56%	3	5%	66	100
Z2.1	-	-	2	3%	13	20%	49	74%	2	3%	66	100
Z2.2	-	-	4	6%	11	16%	48	73%	3	5%	66	100
Z3.1	-	-	5	8%	13	20%	44	66%	4	6%	66	100
Z3.2	-	-	3	5%	13	20%	44	66%	6	9%	66	100
Z3.3	1	2%	21	32%	8	12%	34	51%	2	3%	66	100

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam item adanya kemampuan dalam menggunakan alat dan fasilitas kantor (Z1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 47 responden atau 71% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden, sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9% dari total responden, tidak setuju sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item daya tahan stamina dalam melaksanakan tugas yang berat (Z1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 37 responden atau 56% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 21 responden atau 31% dari total responden, sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5% dari total responden, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item memahami metode kerja yang dikerjakan (Z2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 46 responden atau 77% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 18% dari

total responden, sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item kemampuan dalam memahami tugas yang dibebankan (Z2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 49 responden atau 74% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 13 responden atau 20% dari total responden, sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan (Z3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 44 responden atau 66% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 13 responden atau 20% dari total responden, sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6% dari total responden, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item memiliki pengalaman kerja pada bidangnya (Z3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 44 responden atau 66% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 13 responden atau 20% dari total responden, sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9% dari total responden, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dibidangnya (Z3.3). responden banyak yang memilih setuju dengan

jumlah 34 responden atau 51% dari total responden, tidak setuju sebanyak 21 responden atau 32% dari total responden dan yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 12% dari total responden, sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju 1 responden atau 2% yang menjawab.

### C. Variabel Terikat

#### 1. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Gambaran distribusi item variabel beban kerja terdiri dari beberapa item, antara lain: adanya tanggung jawab dalam bekerja (Y1.1), adanya pengakuan yang diberikan atasan (Y1.2), adanya keinginan untuk memaksimalkan potensi pribadi (Y1.3), keinginan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Y2.1), adanya imbalan materi yang sesuai (Y2.2), adanya hubungan kerja antar karyawan yang kondusif (Y2.3), dan kebijakan perusahaan menjadikan pribadi karyawan lebih baik (Y2.4)

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Item Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	-	-	6	9%	7	10%	47	71%	6	9%	66	100
Y1.2	-	-	2	3%	5	8%	54	81%	5	8%	66	100
Y1.3	-	-	1	2%	1	2%	52	78%	12	18%	66	100
Y2.1	1	2%	7	10%	39	59%	14	21%	5	8%	66	100
Y2.2	-	-	5	8%	48	73%	9	13%	4	6%	66	100
Y2.3	-	-	-	-	4	6%	37	56%	25	38%	66	100
Y2.4	-	-	1	2%	21	32%	32	48%	12	18%	66	100

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam item adanya tanggung jawab dalam bekerja (Y1.1) mayoritas responden banyak yang memilih setuju

dengan jumlah 47 responden atau 71% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden, sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 10% dari total responden. Serta untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item adanya pengakuan yang diberikan atasan (Y1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 54 responden atau 81% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden, sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden dan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden. Serta untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item adanya keinginan untuk memaksimalkan potensi pribadi (Y1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 52 responden atau 78% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 2% dari total responden, sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18% dari total responden, untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2% dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item keinginan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Y2.1) mayoritas responden banyak yang memilih netral sebanyak 39 responden atau 59% dari total responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 21% dari total responden. Untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 10% dan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8% dari total responden.

Serta untuk pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2% yang menjawab.

Pada item adanya imbalan materi yang sesuai (Y2.2) mayoritas responden banyak yang memilih netral sebanyak 48 responden atau 73% dari total responden, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 13% dari total responden, sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6% dari total responden dan untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5% dari total responden. Serta untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item adanya hubungan kerja antar karyawan yang kondusif (Y2.3) mayoritas responden banyak yang memilih setuju sebanyak 37 responden atau 56% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 38% dari total responden, netral sebanyak 4 responden atau 6% dari total responden dan untuk pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item kebijakan perusahaan menjadikan pribadi karyawan lebih baik (Y2.4) mayoritas responden banyak yang memilih setuju sebanyak 32 responden atau 48% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 21 responden atau 32% dari total responden, sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18% dari total responden dan untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2% dari total responden. Serta untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.



#### 4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (2002) dalam Sani & Maharani, (2013:47) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan Reliabilitas.

##### A. Uji Validitas

Menurut Hadi (1991) dalam Sani & Maharani (2013:47) bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument peneliti mengukur apa yang diukur.

Dalam hal ini valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product momen pearson* dengan level level signifikan 5% (0,05). Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Sedangkan menurut Sugiyono (1999:115) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)**

Item	R	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,405	0,001	Valid
X1.2	0,851	0,000	Valid
X1.3	0,649	0,000	Valid
X2.1	0,810	0,000	Valid
X2.2	0,847	0,000	Valid
X3.1	0,678	0,000	Valid
X3.2	0,704	0,000	Valid
X3.3	0,507	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (Z)**

Item	R	Probabilitas	Keterangan
Z1.1	0,763	0,000	Valid
Z1.2	0,743	0,000	Valid
Z2.1	0,917	0,000	Valid
Z2.2	0,939	0,000	Valid
Z3.1	0,718	0,000	Valid
Z3.2	0,572	0,000	Valid
Z3.2	0,825	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Tabel 4.13**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item	R	Sig	Keterangan
Y1.1	0,777	0,000	Valid
Y1.2	0,743	0,000	Valid
Y1.3	0,519	0,000	Valid
Y2.1	0,515	0,000	Valid
Y2.2	0,466	0,000	Valid
Y2.3	0,600	0,000	Valid
Y2.4	0,760	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Dari pengujian validitas diatas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

## B. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006) dalam Sani & Maharani (2013:48) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *Alpha Cronchbach* lebih besar dari 0,60 (60%). Dalam penelitian Reliabilitas dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)**

Item	Alpha	Keterangan
X1.1	0,664	Reliabel
X1.2		Reliabel
X1.3		Reliabel
X2.1	0,848	Reliabel
X2.2		Reliabel
X3.1	0,629	Reliabel
X3.2		Reliabel
X3.3		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (Z)**

Item	Alpha	Keterangan
Z1.1	0,746	Reliabel
Z1.2		Reliabel
Z2.1	0,945	Reliabel
Z2.2		Reliabel
Z3.1	0,753	Reliabel
Z3.2		Reliabel
Z3.2		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

**Tabel 4.16**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)**

Item	Alpha	Keterangan
Y1.1	0,714	Reliabel
Y1.2		Reliabel
Y1.3		Reliabel
Y2.1	0,611	Reliabel
Y2.2		Reliabel
Y2.3		Reliabel
Y2.4		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 0,60.

#### **4.1.5 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kemampuan Kerja (Z)**

##### **A. Analisis Jalur**

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (kemampuan kerja). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhadap Kemampuan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,546	0,459		9,910	0,000	
	Beban kerja (X)	-0,289	0,152	-0,231	-1,902	0,062	Tidak Sign.

n : 66  
R Square : 0,054  
F<sub>hitung</sub> : 3,618  
Sig. F<sub>hitung</sub> : 0,062

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

$$Z = 4,546 - 0,231$$

Koefisien regresi variabel beban kerja mempunyai arah negatif dalam pengaruhnya terhadap kemampuan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel beban kerja dinaikkan satu satuan, maka kemampuan kerja karyawan di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya akan terjadi penurunan sebesar 0,231 kali.

#### B. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kemampuan kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.17. Besarnya *R square* ( $r^2$ ) pada tabel 4.17 adalah 0,054 atau 5,4%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu beban kerja (X) terhadap variabel dependent yaitu kemampuan kerja (Z) sebesar 5,4% sedangkan sisanya sebesar 94,6% dijelaskan

oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Pada tabel 4.17 dapat diketahui uji t terhadap variabel beban kerja (X) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar -1,902 dengan signifikansi t sebesar 0,062. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,902 < -1,960$ ) atau signifikansi  $t > 0,05$  ( $0,062 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kemampuan kerja (Z).

#### **4.1.6 Pengaruh Beban Kerja (X) dan Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

##### A. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (beban kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap**  
**Motivasi Kerja**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,915	0,475		4,034	0,000	
	Beban kerja (X)	0,054	0,102	0,056	0,534	0,595	Tidak Sign.
	Kemampuan Kerja (Z)	0,468	0,081	0,602	5,759	0,000	Sign.
n : 66 R Square : 0,349 F <sub>hitung</sub> : 16,918 Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,000							

Sumber: Data Primer (diolah), Desember 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,915 + 0,056 + 0,602$$

Koefisien regresi variabel beban kerja dan kemampuan kerja mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kemampuan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka beban kerja dan kemampuan kerja karyawan di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya akan meningkat sebesar 0,056 (X) dan 0,602 (Z) kali.

#### B. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja dan kemampuan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.18.

Besarnya *R square* ( $R^2$ ) pada tabel 4.18 adalah 0,349 atau 34,9%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu beban kerja (X) dan kemampuan kerja (Z) terhadap variabel dependent yaitu motivasi kerja (Y) sebesar 34,9% sedangkan sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### C. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji hipotesis secara simultan (uji F). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $sig F < 5\%$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,918 (signifikansi  $F = 0,000$ ). Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,918 > 3,00$ ) atau  $sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa beban kerja (X) dan kemampuan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel beban kerja dan kemampuan kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat dan sangat penting.

#### D. Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan



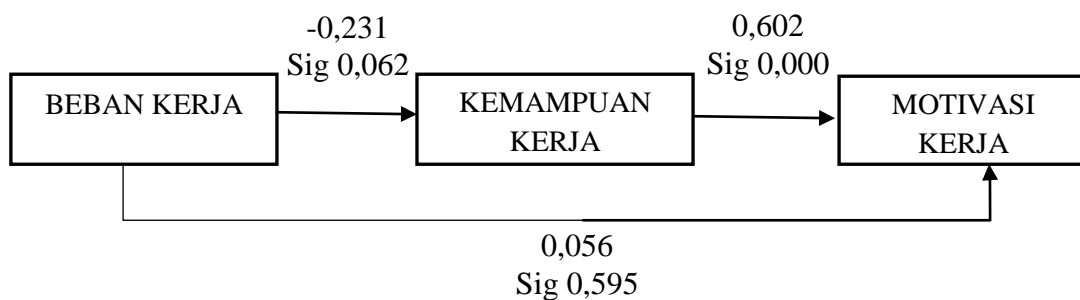
dependent dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel beban kerja (X) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 0,534 dengan signifikansi t sebesar 0,595. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,534 < 1,960$ ) atau signifikansi  $t > 0,05$  ( $0,595 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).
2. Uji t terhadap variabel kemampuan kerja (Z) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,759 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,759 > 1,960$ ) atau signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kemampuan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

#### 4.1.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

**Gambar 4.7**  
**Gambar Diagram Jalur**



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja meskipun tidak signifikan dan ada pengaruh secara tidak langsung pula antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja melalui variabel kemampuan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0,056. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung  $(-0,231) \times 0,602 = -0,140$ . Dan untuk besarnya pengaruh total  $0,056 + (-0,231 \times 0,602) = -0,083$ .

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kemampuan Kerja (Z)**

Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kemampuan kerja sangatlah kecil. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 5,4% saja dan untuk koefisien regresi variabel beban kerja mempunyai arah negatif terhadap kemampuan kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan karyawan maka kemampuan kerja pun akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nasution (2012:23) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Karena beratnya beban pekerjaan yang mengakibatkan kelebihan pekerjaan akan menurunkan kemampuan dalam proses audit itu sendiri.

Untuk uji T secara parsial dengan taraf signifikansi 5% tidak ada pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kemampuan kerja itu sendiri. Dalam hal ini setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tugas yang dibebankan, oleh karena itu pentingnya penempatan karyawan harus

sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal.

Hampir 64% karyawan mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai dengan kemampuannya artinya dalam hal ini apabila beban kerja semakin besar ditunjang dengan kompetensi karyawan yang tinggi maka beban kerja tidak akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Dalam hal ini memang karyawan harus dituntut optimal dalam bekerja sehingga output yang dihasilkan sangatlah produktif. Kemampuan kerja merupakan kapasitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan/organisasi yang mana dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan intelektual.

Pada dasarnya beban kerja di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya juga sangat besar sebagian karyawan yang pernah peneliti wawancara terkadang mengeluhkan besarnya beban kerja dan efek yang ditimbulkan berupa kelelahan secara fisik. Akan tetapi tata kelola beban kerja dan kemampuan kerja yang sudah dilakukan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sudah sangatlah efektif dan efisien, disamping itu karyawan juga harus bisa mengatur ritme kerjanya sendiri secara produktif sehingga waktu kerja yang dilakukan tidak terbuang sia-sia.

#### **4.2.2 Pengaruh Beban Kerja (X) dan Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dalam koefisien determinasi sebesar 34,9%, untuk koefisien analisis jalur variabel beban kerja dan variabel kemampuan kerja memberikan arahan

positif terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kemampuan kerja yang memadai maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Penelitian ini mendukung teori dari Suma'mur (1996:50) menyatakan bahwa semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan. Sedangkan menurut Nurdin (2011:3) menambahkan bahwa penguasaan keterampilan kerja yang baik dan dorongan yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Untuk uji F secara simultan menunjuk bahwa beban kerja (X) dan kemampuan kerja (Z) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) tersebut. Sedangkan untuk uji T secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dewi (2013:75) yang menyatakan jika persepsi beban kerja positif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan teori yang dikemukakan Hariyono, dkk (2009:193) yang mengemukakan jika beban kerja berlebihan maka motivasi akan menurun.

Tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada dasarnya tata kelola beban kerja yang dilakukan oleh Bank UMKM Jawa Timur Surabaya sudah sangatlah baik. Berdasarkan distribusi item responden beban kerja dengan faktor beban kerja fisik, mental dan waktu menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja sudah dilakukan dengan baik, hal ini ditambah dengan adanya pemenuhan faktor eksterinsik dan interinsik yang dikemukakan Frederick Herzberg sudah

dilakukan dengan baik oleh Bank UMKM Jawa Timur Surabaya. Meskipun sudah dikelola dan dipenuhi dengan baik pada faktor eksterinsik, namun masih harus ada pembenahan dalam pemberian imbalan ataupun tunjangan-tunjangan yang belum didapatkan oleh karyawan. Hal ini mengacu pada jumlah presentase yang hanya 13% saja untuk menyatakan sepakat terhadap kesesuaian imbalan yang diberikan terhadap karyawan.

Dan adanya faktor interinsik yang kuat dimana meliputi prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan mengembangkan potensi pribadi yang dimiliki setiap karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya mempunyai dampak yang baik terhadap motivasi bekerja itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden menjawab sepakat terhadap item-item faktor interinsik. Sehingga meskipun beban kerja yang dibebankan sangatlah tinggi tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan itu sendiri dikarenakan adanya tanggung jawab dalam bekerja, adanya pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan dan adanya keinginan untuk mengembangkan potensi pribadi yang dimiliki karyawan.

Sedangkan untuk kemampuan kerja terhadap motivasi kerja adanya pengaruh positif dan signifikan, ini artinya bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya maka motivasi untuk bekerja semakin meningkat. Penelitian ini pun sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2004) dalam Bachtiar & Hendriana (2011:18) bahwa seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya

yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat.

#### **4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Melalui Variabel Kemampuan Kerja**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja secara langsung sangat kecil dibandingkan dengan beban kerja secara tidak langsung. Tidak adanya pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi kerja, memungkinkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantara tata kelola beban kerja dan pemenuhan faktor interinsik dan eksterinsik sudah dilakukan dengan baik oleh Bank UMKM Jawa Timur Surabaya.

Sedangkan untuk pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang tinggi dan ditunjang kemampuan yang memadai pula maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Artinya, adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja. Hal ini pun didukung oleh Mangkunegara (2004) dalam Bachtiar & Hendriana (2011:18) bahwa seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat. Hal senada pun diutarakan oleh Suma'mur (1996:50) menyatakan bahwa semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan.

