

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara (BTN)

1. Sejarah Singkat Bank Tabungan Negara (BTN)

Pada Tahun 1897 berdirinya Bank Tabungan Negara (BTN) diawali dengan berdirinya Postspaarbank. Postspaarbank diambil alih oleh Pemerintah Jepang dan berubah nama menjadi Tyokin Kyoku atau Kantor Tabungan. Pada Tahun 1950 Pemerintah Indonesia mengubah nama Tyokin Kyoku menjadi Bank Tabungan Pos berdasarkan Undang-Undang Darurat No.9 Tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950. Kemudian Pada tahun 1963 perubahan nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Pemerintah menunjuk Bank Tabungan Negara (BTN) sebagai satu- satunya institusi yang menyalurkan Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Sejalan dengan program pemerintah yang tengah menggalakkan program rumah untuk rakyat.

Kegiatan Bank Tabungan Negara (BTN) adalah melakukan usaha di bidang perbankan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapat keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip- prinsip Perseroan Terbatas.

2. Visi Misi Bank Tabungan Negara (BTN)

a. Visi

“Manjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada Tahun 2025”

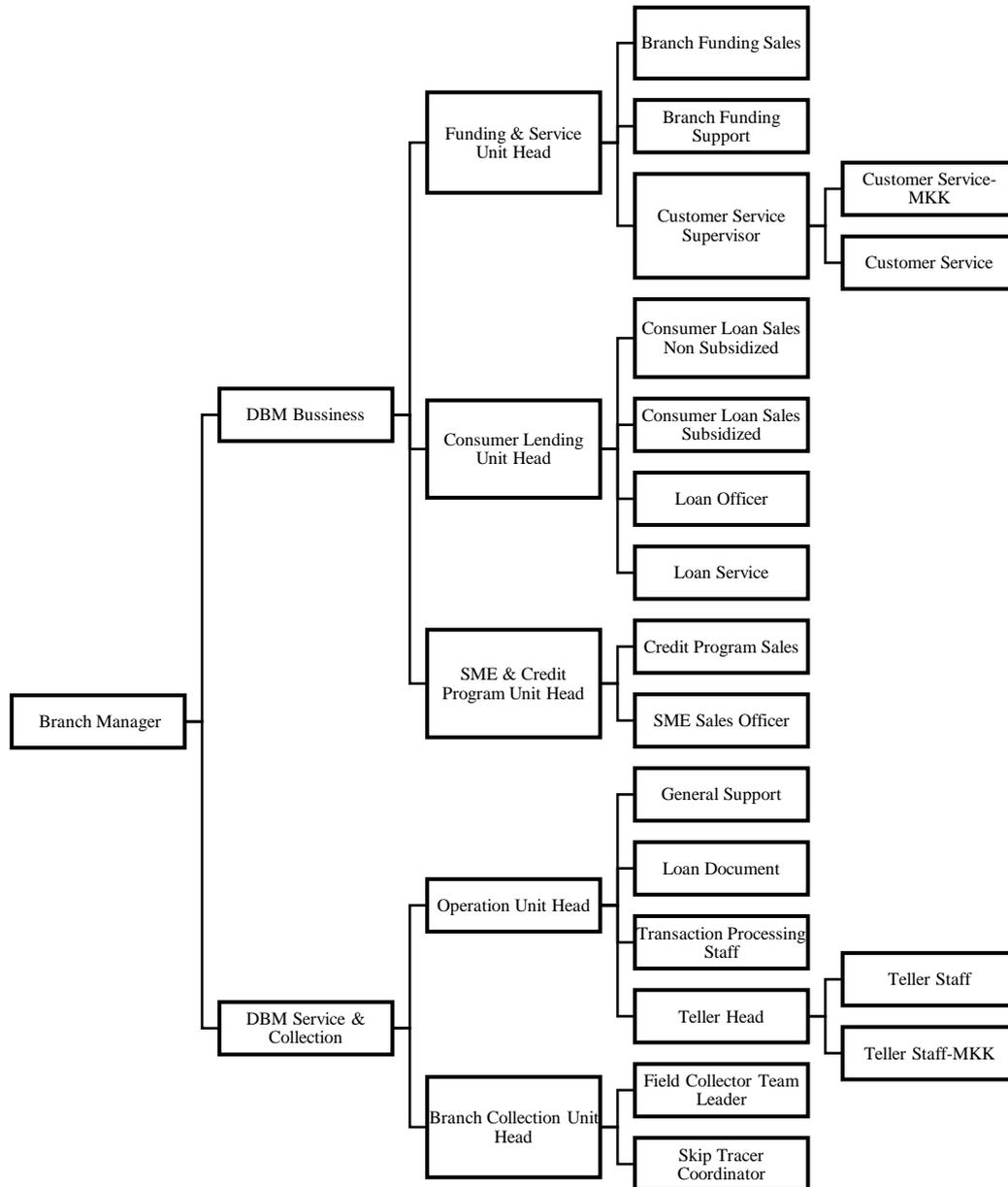
b. Misi

1. Secara Aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat indonesia melalui kepemilikan rumah.
2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
3. Menjadi *One of Home of Indonesia's Best Talent*.
4. Meningkatkan Shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen resiko yang kokoh.
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi sebuah garis hierarki atau tingkat yang mendeskripsikan komponen- komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Berikut struktur organisasi Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.



Gambar 1
Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

Job Description

- a. *Branch Manager* (Kepala Gudang), Bertanggung jawab terhadap :
Pengembangan bisnis cabang, perencanaan atau penyusunan kebijakan dan pengawasan persetujuan transaksi bisnis cabang.
- b. *DBM Bussiness*, bertanggung jawab terhadap :
jabatan yang berada dibawah Branch Manager yang memiliki tugas untuk memimpin pelaksanaan aktifitas sehari- hari sesuai dengan bidangnya masing- masing
- c. *Funding & Service Unit* memiliki tugas mengoptimalkan pengelolaan fungsi petugas marketing dan selling atas produk dana consumer.
- d. *Consumer Lending Unit Head* memiliki tugas mengkoordinasikan pencaaian target bisnis consumer lending melalui marketing dan proses kredit yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. *Small Medium Enterprise & Program Unit Head* Bertugas untuk mengelola portofolio kredit kepada pelaku usaha, serta mengelola unit bisnis, mengawasi operasaional sehari hari untuk memastikan pencapaian tujuan Perusahaan secara keseluruhan
- f. *DBM Service & Collection* bertanggung jawab terhadap :
Jabatan yang berada dibawah Branch Manager yang memiliki tugas untuk menyusun kebijakan dan strategi dalam pengelolaan operasional bank.
- g. *Operation Unit Head* memiliki tugas bertanggung jawab atas supervisi aktivitas-aktivitas pada fungsi *General support, Loan Document,*

Transaction Processing, Teller Service agar efektif dan efisien serta senantiasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- h. *Branch Collection Unit Head* memiliki tugas mengawasi serta mengoptimalkan permasalahan mengenai operasional bank serta pelayanan.

B. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki- Laki	23	54%
2	Perempuan	20	46%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jumlah responden laki-laki yaitu 23 responden dengan hasil presentase sebanyak 54% dan jumlah responden perempuan yaitu 20 responden dengan hasil presentase sebanyak 46%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal berjenis kelamin Laki- Laki dengan hasil presentase sebanyak 54%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan umur responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 2
Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1	20 - 30 Tahun	18	42%
2	31 - 40 Tahun	21	49%
3	41 - 50 Tahun	4	9%
4	>50 Tahun	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan rentang umur responden 20 - 30 Tahun sebanyak 18 Responden dengan hasil presentase sebesar 42%, terdapat rentang umur responden 31- 40 Tahun sebanyak 21 responden dengan hasil presentase sebesar 49%, dan terdapat rentang umur responden 41- 50 Tahun sebanyak 4 responden dengan hasil presentase sebesar 9%. Hal tersebut menunjukan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal berumur 31 – 40 Tahun dengan hasil presentase sebesar 49%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	-	-
2	DII / DIII	4	9%
3	S1	39	91%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir DII/ DIII Berjumlah 4 responden dengan hasil presentase 9%, dan untuk S1 Berjumlah 39 responden dengan hasil presentase sebesar 91%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal adalah S1 dengan jumlah 39 responden dengan hasil presentase sebesar 91%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 Tahun	14	33%
2	6 - 10 Tahun	28	65%
3	> 10 Tahun	1	2%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa rentang masa kerja 1- 5 Tahun sebanyak 14 responden dengan hasil presentase

sebesar 33%, rentang masa kerja 6- 10 Tahun sebanyak 28 responden dengan hasil presentase sebesar 65%, dan rentang masa kerja >10 Tahun sebanyak 1 dengan hasil presentase sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal memiliki masa kerja selama 6 – 10 Tahun dengan hasil presentase sebesar 65%.

b. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas sering digunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang akan diberikan kepada responden dalam suatu kuisioner. Untuk mengetahui validitas masing- masing item pada instrumen dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan signifikansi 0,05.

Hasil dari Uji Validitas yang diperoleh melalui kuisioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,807	0,361	Valid
Y.2	0,869	0,361	Valid
Y.3	0,826	0,361	Valid
Y.4	0,888	0,361	Valid
Y.5	0,918	0,361	Valid
Y.6	0,874	0,361	Valid
Y.7	0,834	0,361	Valid
Y.8	0,807	0,361	Valid
Y.9	0,866	0,361	Valid
Y.10	0,873	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas *Job Rotation* (X1)

<i>Job Rotation</i> (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,801	0,361	Valid
X1.2	0,908	0,361	Valid
X1.3	0,881	0,361	Valid
X1.4	0,723	0,361	Valid
X1.5	0,780	0,361	Valid
X1.6	0,888	0,361	Valid
X1.7	0,828	0,361	Valid
X1.8	0,751	0,361	Valid
X1.9	0,738	0,361	Valid
X1.10	0,696	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Job Rotation* (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas *Locus Of Control* (X2)

Locus Of Control (X2)	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X2.1	0,686	0,361	Valid
X2.2	0,652	0,361	Valid
X2.3	0,763	0,361	Valid
X2.4	0,602	0,361	Valid
X2.5	0,685	0,361	Valid
X2.6	0,692	0,361	Valid
X2.7	0,721	0,361	Valid
X2.8	0,600	0,361	Valid
X2.9	0,675	0,361	Valid
X2.10	0,691	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Locus Of Control* (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

<i>Self Efficacy</i> (X3)	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X3.1	0,826	0,361	Valid
X3.2	0,886	0,361	Valid
X3.3	0,875	0,361	Valid
X3.4	0,812	0,361	Valid
X3.5	0,872	0,361	Valid
X3.6	0,854	0,361	Valid
X3.7	0,782	0,361	Valid
X3.8	0,783	0,361	Valid
X3.9	0,848	0,361	Valid
X3.10	0,856	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Self Efficacy* (X3) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas di pergunakan untuk menentukan apakah alat pengumpulan data dapat menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi. Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan Uji Cronbach Alpha. Hasil dari Uji Validitas yang diperoleh melalui kuisisioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,959	10

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Menunjukan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,959 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas *Job Rotation* (X3)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,934	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Job Rotation* (X1) Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,934 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas *Locus Of Control* (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,861	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Locus Of Control* (X2) Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,861 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 12
Hitung Uji Reliabilitas Self Efficacy (X3)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,953	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Self Efficacy (X3)* Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,953 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Data

1. Transformasi Data

Berdasarkan Langkah Langkah dalam melakukan transformasi data atau *Method Of Succesive Interval (MSI)* Maka dapat dilakukan dengan memperlihatkan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 43 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi:

- a. Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju)
- b. Skor 2 TS (Tidak Setuju)
- c. Skor 3 N (Netral)
- d. Skor 4 S (Setuju)
- e. Skor 5 SS (Sangat Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 43 Responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari *Method Of Succesive Interval* (MSI) dapat dilihat pada lampiran 21 – 24.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Model Regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal sehingga data layak untuk di ujikan secara statistik. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji kolmogrov smirnov yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82929978
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,111
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, menunjukkan bahwa nilai ASYMP. Sig (2-tailed) sebesar $0.167 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi (Independen) antara satu atau semua variabel bebas. Deteksi multikolinieritas pada satu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan Nilai Tolerance $> 0,01$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280		
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000	,879	1,138
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005	,871	1,148
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003	,894	1,119

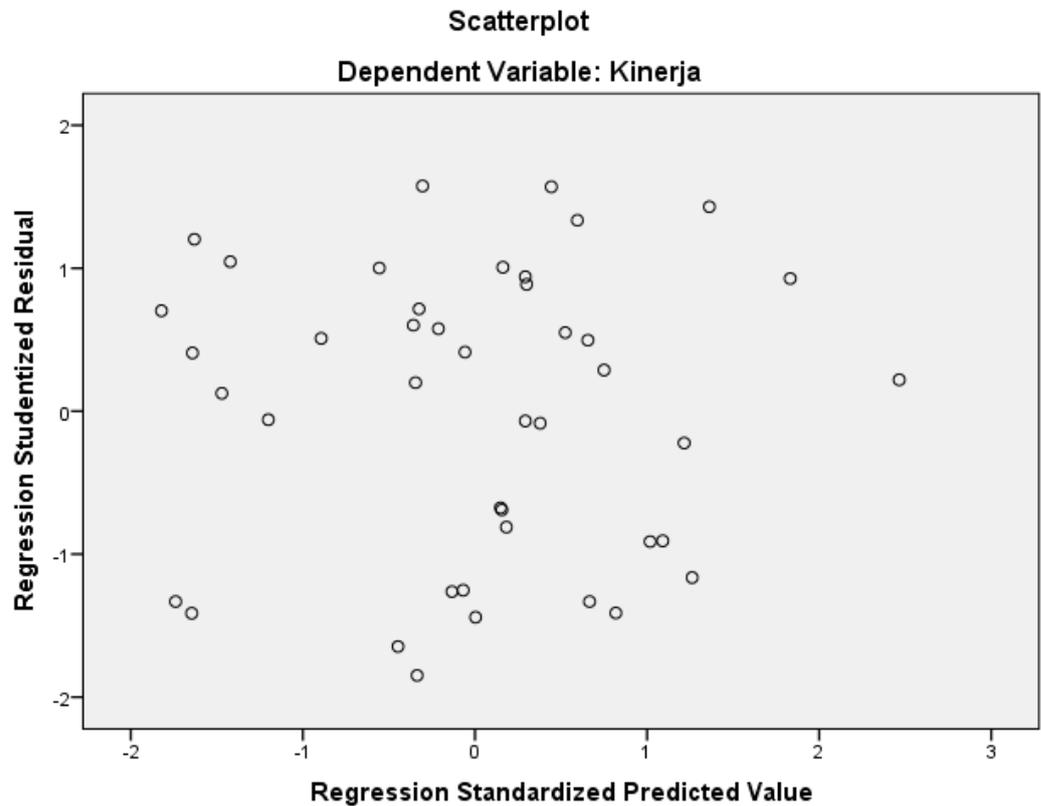
Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data diatas, diperoleh data bahwa *Job Rotation* (X1) memperoleh nilai tolerance 0,879, *Locus Of Control* (X2) memperoleh nilai tolerance 0,871, dan *Self Efficacy* (X3) memperoleh nilai tolerance 0,894. Semua nilai tolerance tersebut masing- masing $>0,10$.

Sementara Nilai VIF *Job Rotation* (X1) 1,138, *Locus Of Control* (X2) 1,148, dan *Self Efficacy* (X3) 1,119. Semua nilai VIF tersebut masing masing $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil data diatas dengan menggunakan Grafik Scatterplot menunjukan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heterokedastisitas pada model Regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda ini menguji pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variable independent berkorelasi positif atau negative, dan hubungan antara variable

independent dan dependen. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat di lihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai constanta sebesar 3,891, *Job Rotation* 0,000, *Locus Of Control* 0,005, dan *Self Efficacy* 0,003 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,891 + 0,237 X_1 + 0,322 X_2 + 0,296 X_3$$

1. Konstanta sebesar 3,891, artinya Nilai Kinerja (Y) akan konstan apabila tidak ada perubahan pada sebelum *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2) dan *Self Efficacy* (X3).
2. Koefisien Regresi dari variable *Job Rotation* (X1) bernilai Positif sebesar 0,237, artinya semakin baik Job Rotation, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

3. Koefisien regresi dari variable *Locus Of Control* (X2) bernilai positif sebesar 0,322, artinya jika *Locus Of Control* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi dari variable *Self Efficacy* (X3) bernilai positif sebesar 0,296, artinya jika *Self Efficacy* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji- t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent individu terhadap intrepretasi variable dependen. Jika nilai t hitung memiliki Tingkat signifikansi 0,05 maka variable independent memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Sumber : Olah Data SPSS 2024

1. Variabel *Job Rotation* (X1)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Job Rotation* (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,579. Oleh karena itu H1 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Job Rotation* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

2. Variabel *Locus Of Control* (X2)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Locus Of Control* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,005 dan nilai t hitung 2,974. Oleh karena itu H2 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

3. Variabel *Self Efficacy* (X3)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Self Efficacy* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,003 dan nilai t hitung 3,157. Oleh karena itu H3 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Hasil Uji Simultan (Uji- F) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,575	3	57,858	16,055	,000 ^b
	Residual	140,546	39	3,604		
	Total	314,121	42			

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dari Hasil Uji F Simultan diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,055 dengan Tingkat signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Penggunaan Koefisien Determinasi untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan Ketika nilai salah satu variabel berubah. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,553	,518	1,89835	1,916

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan Hasil dari Tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* sebesar 51,8%.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan metode analisis data yang dipilih, maka dari itu di dapatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Rotation* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara BTN Cabang Kota Tegal

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Job Rotation* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,579. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Rotation* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan terdapat penilaian kinerja dengan aspek penilaian kompetensi yang menurun yang mana karyawan merasa kurang memiliki kemampuan atau tidak bisa menyesuaikan dengan keterampilan ataupun kompetensi yang dimiliki sebelumnya serta kurang beradaptasi pada jabatan yang baru, sehingga menyebabkan

kinerja yang menurun. hal tersebut berkaitan dengan *job rotation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis dari penelitian ini menurut Afandi, 2018 bahwa Rotasi Pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh Perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada Tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang sama.

Implikasi Praktis dari hasil penelitian ini yaitu bahwa dalam hal ini penerapan *Job Rotation* perlu diperhatikan oleh manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senen, 2021 tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya yang menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,005 dan nilai t hitung 2,974. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan terdapat karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak mampu mencari Solusi atas permasalahan dan malah menjadikan beban kerja yang diberikan sebagai penyebab masalah yang dihadapi. Hal tersebut berkaitan dengan *Locus Of Control* yang dianggap masih rendah di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal cenderung akan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis dalam penelitian ini menurut Setiawan (2018:26) Bahwa keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh *Locus Of Control* (Pengendalian diri) dari seorang karyawan yang dianggap sebagai kepercayaan yang dimiliki seorang karyawan bahwa segala sesuatu yang terjadi berada dalam kendali dirinya.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal akan meningkat apabila karyawan dapat meningkatkan pengendalian dirinya. Karyawan harus memiliki inisiatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan. Selain itu

diharapkan dapat mampu mencari Solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi pada pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, 2018 tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang yang menunjukkan bahwa Variabel *Locus Of Control* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,003 dan nilai t hitung 3,157. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa bahwa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas sehingga dapat mengakibatkan terciptanya *Self Efficacy* yang rendah pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut tentu dapat menurunkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Implikasi Teoritis dalam penelitian ini menurut Fattah (2017:80) Bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu

dengan Tingkat efikasi tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal akan meningkat apabila seorang karyawan memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu saja hasilnya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan atasan. Selain itu karyawan juga diharapkan memiliki rasa semangat yang tinggi serta rasa percaya diri. Sebab, karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki semangat untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih & Handayani, 2023 tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberi Pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 16,055 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job rotation*, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut Bangun (2012:231) bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat hasil pekerjaan dibandingkan standar kerja. Artinya seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar kinerja karyawan tersebut.

Implikasi praktis penelitian ini bahwa Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dikatakan optimal apabila mampu Menyusun rencana, serta mengembangkan strategi pekerjaan, serta dapat mengatasi kendala yang mempengaruhi kinerja tersebut. Jika *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* dapat dikelola dengan baik serta dapat ditanamkan oleh setiap individu maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal, Abd Azis Muthalib, 2023 tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
2. Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
3. Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
4. Terdapat Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

B. Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Pihak Manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan memperhatikan mengenai penerapan *Job Rotation* dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya.

b. Pihak manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan cara memberikan dukungan serta motivasi kepada karyawan atas kinerja mereka, Hal ini tentu dapat memperkuat *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai perbandingan atau referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam Sumber Daya Manusia khususnya variabel *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy*. Dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas serta maksimal.

