



## ***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten, Tbk***

**Farah Noor Ayuningtyas**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*

Diterima : 2 Mei 2019

Disetujui : 29 Mei 2019

Dipublikasikan : 1 Agustus 2019

*Keywords:*

*Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi dan Kinerja Pegawai*

### **Abstract.**

*The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction, work environment, and motivation of employee performance PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.*

*Data were obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the study of 108 respondents. Results are expected to provide useful information to both leaders and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, but before the test is done first tested the validity and reliability testing as well as testing requirements.*

*The analysis shows that there is there is the influence of experience on the performance, and influence work environment on the performance, the influence of motivation positively and significantly of the performance of Employee PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.*

**Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, Motivation and Performance Officer**

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 108 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun pegawai. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam kegiatan organisasi. Agar kegiatan operasional organisasi berjalan lancar dan selaras, organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan mumpuni serta usaha untuk mengelola manajemen organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai semakin baik dari waktu ke waktu. Definisi kinerja sendiri adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar operasional organisasi dan mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian kepada pegawainya terutama dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai hal vital untuk mendongkrak kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tentu adalah efek dari adanya kepuasan kerja. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dan dirawat dengan humanis oleh organisasi sehingga mampu memberi sumbangsih optimal kepada perusahaan, karena pegawai yang tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak mampu mengembangkan dan meningkatkan bakat dan potensi yang dimiliki, maka dapat berimbas pada pegawai yang tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaan. Kepuasan adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Kepuasan merupakan perasaan seseorang atas pekerjaannya. Kepuasan pada pekerjaan ialah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas prestasi kerja, penempatan dan posisi, perilaku, peralatan, dan suasana lingkungan tempat kerja.

Selain kepuasan, faktor lain yang juga dapat berpengaruh pada kinerja adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem social yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Dari dua variabel yang telah dijabarkan diatas, ada juga variabel yang dinilai cukup intim mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Di dalam memotivasi pegawai, para pimpinan selain harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan psikologi pegawai agar dapat diberikan secara optimal untuk kemajuan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai yang terpenuhi atau setidaknya sesuai dengan harapan dan pekerjaannya, maka pegawai akan memiliki motivasi kerja tinggi, yang pada akhirnya prestasi kerja yang diharapkan instansi dapat tercapai. Pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai adalah prestasi, tanggung jawab, pengakuan dan penghargaan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja maka seorang pegawai akan mempunyai semangat atau gairah kerja di dalam melakukan pekerjaannya penuh dengan tanggung jawab. Tanggung jawab kerja merupakan salah satu wujud dari hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standard atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Suprihanto, 2008).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kendala

tersebut diantaranya disebabkan oleh banyaknya pegawai yang datang melebihi jam masuk, istirahat awal dan terlambat kembali bekerja, kurang memadainya alat penunjang operasional, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, kurangnya kepuasan dalam bekerja, hubungan antar pegawai yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi kerja dan supervisi yang kurang baik. Kurangnya kepuasan dalam bekerja, lingkungan kerja kurang kondusif dan nyaman, dan motivasi pegawai yang rendah dalam bekerja menyebabkan pekerjaan pegawai tidak mampu selesai dalam kurun waktu yang ditentukan sehingga kinerja pegawai menurun. Dalam upaya menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi dibidang jasa keuangan, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk harus dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijabarkan sebelumnya, penelitian yang penulis ajukan adalah tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sehingga peneliti menuangkannya dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk”.

Penelitian ini diharapkan mampu menjawab bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan menjawab pengaruh secara parsial bagi masing-masing variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi akan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

## **Hipotesis Penelitian**

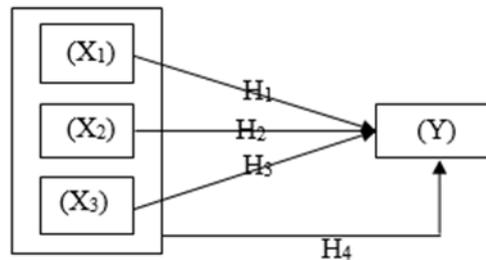
Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.
3. Diduga ada pengaruh pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini dianggap sebagai metode ilmiah karena sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono; 2012). Penelitian ini juga merupakan penelitian *eksplanatori* yaitu sebuah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel. Variabel yang dijelaskan yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Desain penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



**Gambar 1. Desain Penelitian**

**Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto; 2006). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk yang berjumlah 109 orang. Sampel adalah sebagian atau yang mewakili populasi yang diteliti (Arikunto; 2006). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel. Menurut Arikunto (2006) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut:

Apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah populasi secara keseluruhan (100%) yaitu 108 orang. Penulis merupakan bagian dari populasi, perannya sebagai responden dihilangkan, karena responden nantinya akan menyampaikan informasi tentang diri mereka (seperti opini, preferensi, nilai-nilai, gagasan, perilaku, pengalaman) dengan menjawab survey atau wawancara (Salkind, 2010), maka apabila penulis masuk ke

dalam subjek penelitian akan menjadi sebuah kerancuan pada hasil penelitian.

**Uji Kelayakan Instrumen**

**Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikategorikan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang penelitian dengan akurat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisisioner dengan taraf signifikan ( $\alpha = 5\%$ ) digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 19.0 for windows*. Dalam menguji validitas kuisisioner ini dilakukan dengan responden sebanyak 108 orang dengan ketentuan bahwa jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan kurang dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dapat dikatakan item pertanyaan valid. Jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan lebih dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dinyatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan. Semakin tinggi nilai reliabiliti alat ukur maka makin stabil alat ukur dalam mengukur sebuah gejala dan sebaliknya, makin rendah nilai reliabiliti suatu alat ukur maka makin tidak stabil alat ukur itu dalam mengukur suatu gejala (Arikunto; 2006).

Untuk menguji tingkat reliabilitas dari penelitian ini digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 19.0 for windows* untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach*. Selanjutnya perlu menafsirkan

hasil indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu : "Dinyatakan reliabel jika nilai  $r \geq 0.60$  (paling tidak mencapai 0.60), kemudian harga indeks reliabilitas yang distandarkan paling tidak harus mencapai ( $r \leq 0.60$ ). Jika  $\alpha$  mencapai 0.85 bahkan  $r = 0.90$  dikatakan reliabilitas tinggi".

**Teknik Analisis Data**

**Uji Hipotesis**

Uji t atau uji parsial merupakan pengujian terhadap persamaan regresi yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Tahap pengujian antara lain menentukan hipotesis yang akan diuji, menentukan  $t_{hitung}$ , dengan keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh pada variabel dependen. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji Model**

**Uji F**

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujiannya adalah dengan

membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan derajat kebebasan pada alpha 0,05. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkaitnya.

**Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini semakin baik.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara +1 s/d -1. Jika koefisien determinasi menunjukkan nilai positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang searah. Dengan artian bila nilai variabel independen tinggi, maka nilai variabel dependen juga akan tinggi. Sebaliknya, bila koefisien korelasi menunjukkan nilai negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Dengan artian jika nilai variabel independen tinggi, maka nilai variabel dependen rendah, juga berlaku kebalikannya. Untuk memudahkan interpretasi berkaitan dengan kekuatan pengaruh antar dua variabel, Sarwono (2006) memberi kriteria berikut:

**Tabel 1 Kualifikasi Koefisien Determinasi**

<b>Nilai Koefisien Determinasi</b>	<b>Kualifikasi</b>
0	Tidak ada korelasi antar dua variabel
$> 0 - 0,25$	Korelasi sangat lemah
$> 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$> 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$> 0,75 - 0,99$	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sarwono, 2006

### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis 1, 2, dan 3

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

1) Hipotesis statistik

$H_0 : = 0$ , diduga tak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$H_a : \neq 0$ , diduga ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

2) Uji signifikansi

Pengujian nilai signifikansi dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara  $Sig_{hitung}$  dengan taraf signifikansi 0,05.

a) Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas Sig, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  nilai probabilitas Sig, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya signifikan

3) Uji t

a) Jika  $t \text{ test} > t \text{ tabel}$ , maka diduga ada pengaruh positif dan signifikan

b) Jika  $t \text{ test} < t \text{ tabel}$ , maka diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk

Hasil pengoperasian model analisis regresi ganda menghasilkan persamaan regresi  $Y = 0,161X_1 + 0,160X_2 + 0,183X_3$ , dengan nilai F sebesar 11.763 (lampiran hasil regresi ganda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, model regresi yang digunakan sesuai dengan model konseptual yang dirancang sehingga persamaan regresi tersebut

memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi. Demikian pula hasil koefisien probabilitas (sig) 0,00 ternyata lebih kecil dari toleransi yang diberikan sebesar 0,05.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil olah data dapat dilakukan pembahasan-pembahasan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepuasan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki nilai beta 0.160 dengan nilai beta 0.005, persamaan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Kepuasan kerja sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang baik dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Seperti yang terlihat di lokasi penelitian, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk, terdapat kepuasan kerja yang menjadi obyek penelitian, yakni kerja yang menantang, kondisi kerja, dan teman kerja. Dari hal tersebut ada hal yang mungkin bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dari segi kepuasan kerja, yakni beragam jenis pekerjaan, macam-macam alat baru, inovasi penyelesaian

masalah, dan dari kondisi kerja meliputi kondisi fisik kerja, pemberian diklat, kenyamanan bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang milik Mumpadiri (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.183 dengan signifikansi 0.000, persamaan ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Lingkungan kerja yang ada di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dibahas dalam dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari segi lingkungan kerja fisik yang pertama yaitu bangunan kantor yang terawat dan sarana transportasi terpenuhi dengan baik. Jika hal tersebut tidak diperhatikan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Masih dari segi lingkungan kerja fisik tapi kali ini berbeda, yaitu dari segi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, bau tidak sedap, dan lain-lain, hal tersebut mungkin ini seringkali dianggap sepele tetapi faktor-faktor inilah yang sangat mempengaruhi kondisi tubuh manusia sehingga sangat berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, dari hal tersebut ada kondisi yang baik dan menunjang kegiatan pegawai. Adapun dari segi lingkungan non fisik yang jadi obyek penelitian ini adalah dari suasana yang nyaman dan hubungan antar pimpinan dan pegawai, contoh saat pimpinan memberikan tugas kepada pegawainya untuk dikerjakan, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Lalu hubungan antara sesama pegawai yang terjalin dengan baik, Contoh hubungan antar pegawai adalah dalam penyelesaian suatu tugas, menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan Wahyudin (2007) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

- c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.161 dengan signifikansi 0.002, persamaan ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis pertama diterima, semakin baik motivasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Menurut Handoko (2007) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi yang menjadi obyek penelitian kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualitas diri yang menjadi acuan dalam motivasi dalam meningkatkan hasil kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrukhin (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- b. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

- c. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja tentu akan semakin meningkatkan pula kinerjanya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan kepada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Kepuasan Kerja  
Para pegawai harus memiliki kepuasan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja para pegawai akan timbul dari tanggung jawab pegawai terhadap beban kerja yang didapatkan. Untuk itu perlu dukungan dari manajemen untuk dapat membagi beban kerja secara adil dan proporsional sesuai dengan peran dan jabatan masing-masing pegawai.
- b. Variabel Lingkungan Kerja  
Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja guna meningkatkan hasil kinerja pegawai. Lingkungan harus tetap nyaman bagi para pegawai, dengan nyamannya lingkungan kerja tentu akan meningkatkan pula kinerjanya.
- c. Variabel Motivasi  
Para pegawai harus memiliki motivasi dalam bekerja guna meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang kuat dari masing-masing pegawai tentu akan sangat

berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Diperlukan pula peran aktif dari pimpinan dan manajemen untuk dapat membuat motivasi kerja pegawai stabil dan tidak menurun, contohnya dengan adanya rekognisi ataupun *reward* atas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat menjawab semua permasalahan yang memuaskn terkait dengan variabel penelitian kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini akibat beberapa keterbatasan yang muncul saat penelitian antara lain:

- a. Untuk meningkatkan nilai signifikansi pengaruh pada variabel yang akan datang, maka ada beberapa alternatif yang dapat dilakukan yaitu :
  - 1) Mengganti variabel bebas yang lemah dengan variabel yang dirasa lebih kuat,
  - 2) Menambah variabel bebas,
  - 3) Mengganti metode penelitian, seperti menggunakan analisis jalur (*path analysis*),
  - 4) Mengganti atau memperluas tempat penelitian
- b. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan sebuah objek organisasi dengan jumlah populasi sebanyak 108 responden, maka disarankan untuk menambah objek organisasi ataupun menambah jumlah populasi sehingga nilai signifikansi dimungkinkan dapat meningkat.
- c. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi responden, seperti halnya penelitian-penelitian yang lain mengenai persepsi, penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya kesungguhan dan kejujuran responden agar memilih

opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ambar, AT. 2005. *Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2006. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Basuswastha, DH. 2006. *Pengantar Bisnis Moderen*. Yogyakarta: Liberty.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2008. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Jakarta: Prenada Media.
- Furnham, Adrian. Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: BPUNDIP
- Handoko, H, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Harits, 2005. *Teori Perilaku Organisasi*. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2012. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Khomsah, NH. 2006. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*

- Semangat Kerja Karyawan*. Surabaya: UIN PRESS.
- Koesmono, T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2): 171-188. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala.
- Mangkunegoro, A.B. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mintzberg, H. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, Vol 24, Iss 4. pp 256 – 269*
- Natawijaya, R. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Surabaya: Sumber Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nimran, U. 2006. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6. Desember.
- Ramayah, T. 2011. Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs, *Journal of Management Development*, 30 (4), 427–440.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Desain dan Aplikasinya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Semiawan, C. 2005. *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Gramedia
- Siagian, SP. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Slamet, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers dan Porter. 2005. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata dan Adimihardja. 2007. *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sule, ET. 2005. *Pengantar Menejemen Jilid 1*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'ban, A. 2007. *Diktat Analisis Data : Teknik Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
- Sjafri, M. 2007. *MSDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Syah, M. 2005. *Psikologi Pendidikan*.  
Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umar, H 2005. *Strategi Manajemen In  
Action*. Jakarta: PT Gramedia  
Pustaka.
- Winardi. 2009. *Motivasi Dan  
Pemotivasian Dalam Manajemen*.  
Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada