

HUMANIKA

Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK.
KCU KEBAYORAN BARU**

Yumna Puspa Sari Zulindra

Ajimat

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

math.unpam@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Metode penentuan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 65 pegawai. Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi berganda = 0,677 artinya motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linear berganda di dapat $Y = 6,764 + 0,266X_1 + 0,656X_2$. Koefisien determinasi sebesar 67,7% yang menunjukkan kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,800 > 1,997$ pada variabel motivasi dan $10,632 > 1,997$ pada variabel kepuasan kerja maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to find out the motivation of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, to find out the job satisfaction of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, to determine the performance of employees at PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, to find out the influence of motivation on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

The research method used in this study is quantitative associative methods and data collection with questionnaire techniques. The method of determining the number of samples with saturated sample technique obtained a sample of 65 employees. Data analysis method with validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient test, analysis of determination coefficient, hypothesis test.

The results showed that the multiple correlation coefficient = 0.677 means that motivation and job satisfaction have a strong influence on employee performance. In multiple linear regression at $Y = 6.764 + 0.266X_1 + 0.656X_2$. The coefficient of determination is 67.7% which shows the contribution of motivation and job satisfaction to employee performance by 67.7% while the remaining 32.3% is influenced by other variables not examined. The significance test results obtained the value that $t_{count} > t_{table}$ or $6,800 > 1,997$ on the motivation variable and $10,632 > 1,997$ on the variable job satisfaction then H_1 is accepted and H_0 is rejected, meaning there is a significant influence between motivation and job satisfaction on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

Pendahuluan

Perkembangan informasi dan majunya teknologi menuntut suatu perusahaan tanggap untuk meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan hidup. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik pada para konsumen serta menjadi nilai tambah sebagai langkah strategis dalam persaingan bisnis. Saat ini Sumber Daya Manusia sebagai landasan untuk organisasi menjalankan segala bisnisnya dengan kemampuan SDM yang berkualitas dan profesional. Menyadari bahwa Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor utama dalam rangka menentukan kinerja perusahaan, maka perusahaan kini harus secara serius memberikan perhatian terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan dan keberadaannya dianggap sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak hanya dapat membawa perusahaan pada puncak prestasi, lebih dari itu SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan (*leader challenger*). Akan tetapi kualitas sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika perusahaan secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan yang tinggi agar lahir pada masing-masing individu, sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan dan memberikan penghargaan yang tinggi agar lahir pada masing-masing individu, sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi Sumber Daya Manusia ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang memiliki disiplin kerja, loyalitas, dedikasi, efisiensi, efektivitas kerja, dan produktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi telah menempatkan diri pada puncak persaingan yang sangat kuat atas persaingannya, karena memiliki pegawai yang mampu mengerjakan semua pekerjaan secara profesional, memiliki hasil kerja yang tinggi (*best performance*), dengan mudah membawa perusahaan pada puncak keberhasilan, dengan kata lain mampu mengungguli para pesaingnya dengan baik (*good competency to be market leader*).

Dalam mengembangkan SDM yang berkualitas diperlukan kematangan dan kesiapan dari perusahaan, sejauh mana rancangan pengembangan SDM yang ditetapkan dalam perencanaan bisnis utama apakah sudah disusun dan ditetapkan program-program untuk pengembangan SDM. Jika hal tersebut sudah direncanakan secara sadar perusahaan menunjukkan keseriusannya, memandang bahwa investasi SDM merupakan jawaban atas apa yang di butuhkan oleh perusahaan dimasa yang akan datang yakni kesuksesan. Namun jika perusahaan salah langkah dalam menginvestasikan SDM, dengan kata lain tidak secara penuh dalam mengembangkan SDM-nya hal ini bisa menjadi kemunduran bagi perusahaan itu sendiri.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena keberadaannya sebagai penggerak keseluruhan berbagai aktivitas bisnis yang dimiliki perusahaan.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi.

Seiring dengan penjelasan diatas, PT. Bank Central Asia, Tbk merupakan bank swasta terbesar di Indonesia yang didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. PT. Bank Central Asia, Tbk. Menyediakan layanan jasa seperti Produk Simpanan, Perbankan elektronik, BCA Mobile, Kartu Kredit, Produk Kredit Konsumen, Bancassurance, Halo BCA, BCA Prioritas, KPR, KKB, Mesin EDC, ATM BCA, dan masih banyak lagi lainnya. Bank Central Asia hadir dengan motto “Senantiasa Di sisi Anda”.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang KCU
Kebayoran Baru**

Tahun	Presentase Kehadiran				Jumlah Karyawan
	Hadir	%	Tidak Hadir (Absen)	%	
2015	61	69.44%	11	30.56%	72
2016	60	80.00%	8	20.00%	68
2017	52	77.78%	10	22.22%	62

Sumber : PT Bank Central Asia, Tbk.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 20-30% pertahun dan juga bersifat fluktuatif. Bertambahnya tingkat karyawan tidak hadir kerja dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Meningkatnya jumlah karyawan yang tidak hadir, dikarenakan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun secara keseluruhan, maka dari itu setiap karyawan harus saling memberikan motivasi agar mereka semangat untuk bekerja.

Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Tabel 1.2 Turn Over Karyawan

Keterangan	Tahun		
	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan	72	68	62
Karyawan Keluar	8	12	7
Karyawan Aktif	64	56	55
Presentase Karyawan Aktif	89 %	82 %	88 %

Sumber : PT. Bank Central Asia, Tbk.

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang aktif 2015 adalah 64 karyawan dan yang keluar 8 orang, lalu ditahun 2016 karyawan yang aktif turun menjadi 56 tetapi karyawan yang keluar sebanyak 12 orang, dan pada tahun 2017 jumlah karyawan kembali menurun menjadi 62 orang, dan karyawan yang aktif hanya 55 orang, hal ini mengindikasikan meningkatnya karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingginya jumlah karyawan dapat juga disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan adalah motor penggerak dari perusahaan.

Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual, faktor hubungan antar karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja, faktor eksternal. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Tabel 1.3 Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru

No	Tahun	Target Operasional	Realisasi	Pencapaian (%)
1	2014	1,135.41	1.602,52	89,25
2	2015	1,026.79	1.039,59	89,41
3	2016	1,035.41	903,09	87,22
4	2017	873.91	751.36	85,97

Sumber : Data Olahan Primer.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru belum sesuai harapan karena semakin menurunnya kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini. Dapat dilihat pada tingkat realisasi yang dicapai oleh kinerja karyawan pada BCA KCU Kebayoran baru periode 2015 – 2016 yang semakin menurun sehingga belum tercapainya target operasional yang diberikan oleh perusahaan.

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:13) tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan *reliable* tentang sesuatu hal (variabel tertentu). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang KCU Kebayoran Baru yang beralamat di Jl. Melawai No. 109 RT 007 RW 005, Kramat Pela, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12130.

Waktu penelitian dilakukan terhitung sejak Maret sampai dengan Juli. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penyusunan usulan penelitian, sidang usulan penelitian, perbaikan usulan penelitian, penyusunan dan penyebaran kuesioner, analisis dan pengolahan data, penulisan laporan skripsi, bimbingan skripsi, perbaikan skripsi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang KCU Kebayoran Baru.

Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.764	4.836		1.399	.167
	Motivasi	.266	.103	.241	2.586	.012
	Kepuasan Kerja	.656	.094	.649	6.978	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 6,764 + 0,266X_1 + 0,656X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,764 diartikan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan 6,764.
- 2) Nilai 0,266 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,266 *point*.
- 3) Nilai 0,656 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,656 *point*.

b. Pengaruh Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, digunakan analisis koefisien determinasi. Adapun persentase tingkat hubungan secara parsial tersebut hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 2
Pengaruh Secara Parsial Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.414	4.42155

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,423 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3
Pengaruh Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.636	3.48301

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,642 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Analisis Koefisien Determinasi (Secara Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, digunakan analisis koefisien determinasi. Adapun persentase tingkat hubungan secara parsial tersebut hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.667	3.33567

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,677 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32.3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, audit operasional, stress kerja, dan lain sebagainya.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial).

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-3), \text{ maka diperoleh } (65-3) = 62$$

$$t_{tabel} = 1,997$$

a. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

- $H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- $H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji t Variabel Motivasi (X_1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.907	5.980		3.162	.002
	Motivasi	.720	.106	.651	6.800	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.800 > 1.997$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk KCU Kebayoran Baru.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_1 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X_2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.935	4.392		2.945	.005
Kepuasan Kerja	.809	.076	.801	10.632	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.632 > 1.997$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru, dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% dan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(65-3-1) = 61$, jadi $F_{tabel} = 2,750$

Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

$H_1 : \rho_3 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

Kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1445.746	2	722.873	64.968	.000 ^b
	Residual	689.854	62	11.127		
	Total	2135.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau (64,968 > 2,750), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru.

Simpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru secara umum baik, ini berdasarkan hasil distribusi jawaban responden mengenai motivasi yaitu 17.64% menjawab sangat setuju, 45.85% menjawab setuju, 30.36% menjawab ragu-ragu, 6.15% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru sudah mendapat respon baik oleh karyawan hal itu ditunjukkan bahwa sumber motivasi yang dapat diterapkan dengan seimbang kepada karyawan dapat memberikan kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru secara umum baik, ini berdasarkan pada hasil distribusi jawaban responden mengenai kepuasan kerja yaitu 19,69% menjawab sangat setuju, 45.85% menjawab setuju, 31.90% menjawab ragu-ragu, 2.56% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru sudah mendapat respon baik

oleh karyawan hal itu ditunjukkan oleh kepuasan kerja yang meningkat sehingga motivasi akan berkembang.

3. Kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru secara umum baik, ini berdasarkan pada hasil distribusi jawaban responden mengenai kinerja karyawan yaitu 25.03% menjawab sangat setuju, 47.59% menjawab setuju, 25.74% menjawab ragu-ragu, 1.64% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran baru sudah mendapat respon baik oleh karyawan hal itu ditunjukkan bahwa kinerja karyawan didapat saat keseluruhan indikator baik motivasi dan kepuasan kerja memiliki peningkatan keseluruhan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.
4. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial sebesar 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6.800 > 1.997$) hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial sebesar 64,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10.632 > 1.997$) hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi dan kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kontribusi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi faktor lain. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F hitung $>$ F tabel atau ($64,968 > 2,750$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M., 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anoraga, Panji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey, Liang, 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Ke Tujuh, PT. Remaja Rosda Karya
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue, 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandy Martha, Muhammad, 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Djati*. Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Widayatama Bandung.
- Santoso, Singgih, 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatifm Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supangat, Andi, 2008. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Paramatik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sutrisno, Edi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal, Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yani, H.M., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitrawacana Media.