

DEWAN REDAKSI  
JURNAL BISNIS INDONESIA

**Penganggung Jawab**

Dra. Siti Ning Farida, M.Si

**Redaktur**

Dr. Ir. Rusdi Hidayat N., M.Si

**Editor I**

Dr. Nurhadi, M.Si

**Editor II**

Dra. Sonja Andarini, M.Si

**Sekretariat**

Nurul Azizah, S.AB.,M.AB.  
Rima Ambarwati Sari H.,S.AB

**Desain Grafis**

Fauzan, S.AB

**Mitra Bestari**

Prof. Dr. H. Suhadak, M.Sc.  
(Universitas Brawijaya Malang)  
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si  
(Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta)  
Dr. Widiartanto, S.Sos.,M.AB  
(Universitas Diponegoro Semarang)  
Dr. La Ode Kalimin, M.Si  
(Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara)

**Alamat Redaksi**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur Jalan Raya Rungkut  
Madya Gunung Anyar , Surabaya 60294

**DAFTAR ISI**  
**Vol.10 No.1 2019**

<b>JUDUL</b>	<b>HAL</b>
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUNIC LINE CABANG KETAPANG BANYUWANGI <b>Devi Aprillia Cahyanti, Rusdi Hidayat Nugroho</b>	1-10
PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA PERIODE 2008 – 2017 <b>Dinar Janiar, Jajok Dwiridho</b>	11-20
KREATIVITAS DAN MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA (Studi Kasus Kelompok PKK Desa Socah) <b>Naura Nazifa Taya Sumara, Sonja Andarini</b>	21-29
PENANAMAN <i>INTERNAL BRANDING</i> DALAM MEMBANGUN <i>BRAND COMMITMENT</i> (Studi Pada Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur Sebagai Kampus “Bela Negara”) <b>Siti Ning Farida , Nurul Azizah</b>	30-44
PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 KENDARI <b>Riski Amali Madi, La Ode Kalimin</b>	45-56
INDEKS <i>DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE</i> (DJIA), INDEKS <i>SHANGHAI STOCK EXCHANGE</i> (SSE), KURS USD/IDR, DAN <i>BI RATE</i> BERPENGARUH TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (IHSG) DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2015-2018 <b>Farikhah Nur Anggraini, Nurhadi</b>	57-69
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA(PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO <b>Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati</b>	70-79
STRATEGI PEMASARAN MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN PADA <i>LAWU ADVENTURE</i> DI SIDOARJO <b>Qonita Aflia Fitriani, Susi Hariyawati</b>	80-91

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KONSUMEN 92-104  
DALAM MENGGUNAKAN JASA EKSPEDISI J&T EXPRESS (Studi Kasus  
Pada Konsumen J&T Express DP Driyorejo Gresik)

**Akbar Subarka, Ety Dwi Susanti**

STRATEGI PEMASARAN PARIWISATA DI WONOSALAM DALAM 105-118  
MENINGKATKAN DAYA TARIK PENGUNJUNG  
(Studi Kasus Pada Agrowisata di Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Jombang)

**Septian Elly Susanti, Budi Prabowo**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA  
INDONESIA(PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO**

**Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati**

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
[vienodiolarenza@gmail.com](mailto:vienodiolarenza@gmail.com)**

**ABSTRAKSI**

Kinerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan apabila perusahaan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang di alami oleh tiap karyawan. Kepuasan kerja yang diberikan dan tingkat motivasi yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta membuat mereka meningkatkan intensitas kerja yang dimiliki karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Sidoarjo. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah sampel 50 responden.yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

***ABSTRACT***

Good employee performance can be improved if the company with job satisfaction and work motivation experienced by each employee. Job satisfaction is given and the level of motivation that is controlled is able to make employees do work better and make them increase the intensity of work that employees have. The research objective was to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance.

This research is intended to examine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance both simultaneously and partially at PT Bank Negara Indonesia Sidoarjo Main Branch Office. Data were analyzed using the Quantitative Method with a total sample of 50 respondents. Those who used five formulas were Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, T-test, F Test and Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>).

The results showed that the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance was 50.6% while 49.4% was influenced by other variables. Simultaneously and partially shows that there is an influence between job satisfaction and work motivation on employee performance.

**Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat

maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

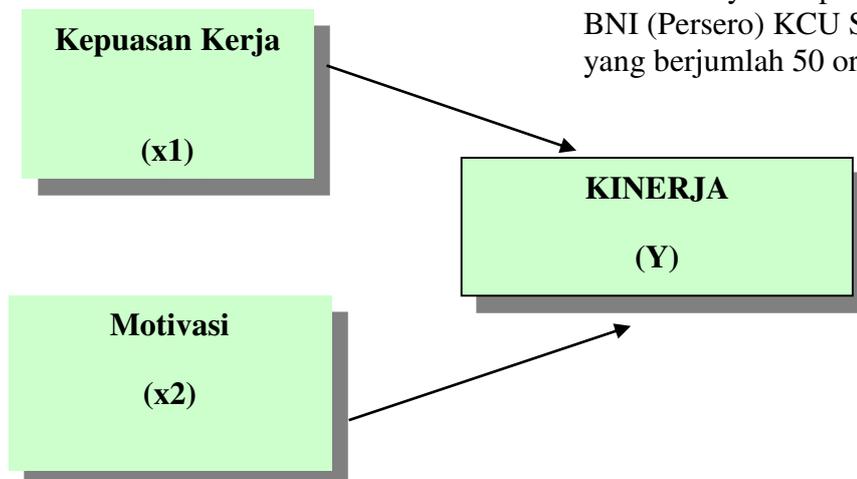
Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bias merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan frontliners sesungguhnya adalah etalase perusahaan di

Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh frontliners merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian frontliners semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank BNI. Begitu juga halnya dengan karyawan yang bekerja pada bagian back office.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu : menganalisis secara simultan dan Parsial pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Kcu Sidoarjo.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.5 Kerangka Kerja Pikir

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo .

### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

H1 Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Sidoarjo

H2 Motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H3 Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo.

H4 Motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi ,Sampel,dan Teknik Sampling Penelitian

##### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) KCU SIDOARJO yang berjumlah 50 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek atau fenomena yang akan diamati. Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat disimpulkan, sampel digunakan untuk mewakili populasi yang ada dalam penelitian. Populasi di sini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo saat penulis melakukan penelitian yaitu sejumlah 50 responden.

### **Teknik Penarikan Sampel**

Teknik *Penarikan Sampel* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jadi sampel yang ditemukan yaitu seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Sidoarjo.

### **Variabel Penelitian**

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

#### **Variabel Bebas (*independent Variabel*)**

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja

#### **Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)**

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

### **Metode Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan pengukuran instrumen penelitian Skala ordinal adalah skala yang merupakan tingkat ukuran kedua, yang berjenjang sesuatu yang menjadi lebih atau kurang dari yang lainnya, ukuran ini digunakan untuk mengurutkan objek dari yang terendah hingga tertinggi dan sebaliknya yang berarti peneliti sudah melakukan pengukuran terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini hasil pengukuran menunjukkan urutan atau tingkatan obyek yang diukur menurut karakteristik yang dipelajari. Berdasarkan Skala Ordinal adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

- 1 Jawaban sangat setuju = skor 5
- 2 Jawaban setuju = skor 4
- 3 Jawaban netral = skor 3
- 4 Jawaban tidak setuju = skor 2
- 5 Jawaban sangat tidak setuju = skor 1

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk

menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

**Keterangan:**

$X$  = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

$Y$  = Skor total semua variabel kuesioner

$n$  = Jumlah responden

$r^{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:

$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow$  valid

$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow$  tidak valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{kritis}$  (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

1. Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

**Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t}$$

Dimana :

$r_{11}$  = reabilitas instrumen

$k$  = banyak butir

pertanyaan

$\sigma^2 t$  = varians total

$\sum \sigma^2 b^2$  = jumlah varians butir

**Metode Analisis**

**Analisa Regresi Berganda**

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

Dimana :

- $Y$  = Kinerja karyawan  
 $a$  = Bilangan Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi *kepuasan kerja*  
 $b_2$  = Koefisien regresi *motivasi kerja*  
 $x_1$  = Kepuasan kerja  
 $x_2$  = Motivasi kerja

### Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 18.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo secara parsial / individual.

**Tabel 1 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test**

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	3.452	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	5.632	0.000	Signifikan
<b>T table = 2.052</b>			

Sumber : data primer yang diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan kerja sebesar 3.452 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 50-2-1 = 47 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 3.452 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel X2 motivasi kerja sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

### **Pembahasan**

Dari hasil analisis uji pengaruh kepuasan kerja (X1) dan Motivasi kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo dapat diketahui dari hasil pembahasan sebagai berikut :

#### **Pengaruh Secara Simultan**

Berdasarkan analisis data melalui pengujian hipotesis secara simultan

(Uji F) didapat bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $26.118 > 3.354$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Kepuasan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2014:170) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara kepuasan dan kinerja ,kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya.

#### **Pengaruh Secara Parsial**

##### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hitung  $T_{hitung}$  ( $3.452 > T \text{ tabel} = 2.052$ ), secara Parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia kantor cabang utama sidoarjo. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang meliputi ,kepuasan terhadap jobdesk,kepuasan kerja terhadap gaji,kesempatan untuk maju,kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan teori Wibowo (2014:170) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara kepuasan dan kinerja ,kepuasan kerja menyebabkan

peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja secara singkat adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi disekitar lingkungan kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan melihat hasil analisis *Thitung Motivasi* kerja adalah sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 . Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo .

Penelitian ini sesuai dengan teori menurut Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (2004) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo.

Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo.

Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo.

Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Sidoarjo adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) cabang sidoarjo yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ( $1 - 0,506$  atau  $100\% - 50.6\%$ ) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

## **Saran**

Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi

karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gark, 2003 Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta ,Erlangga
- Hasibuan, Malayu.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PTBumiAksara
- Hasibuan, Malayu.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara
- Robbin, Stephen ,P Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi , 2006 Edisi Ke Lima, Jakarta Erlangga
- David, Fred 2005 Manajemen Strategi Edisi 10 Jakarta Salemba 4
- Hany, T. Handoko 2005 Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE
- Fillipo, Edwin B 2000 Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh Masud) Edisi ke IV Jakarta Erlangga.
- Manulang Dra, "Pengantar Ekonomi Perusahaan " penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta , Tahun 2000
- Martoyo, Susilo 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPF
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 2000 (Organisasi Prilaku struktur, proses) jilid 2 Jakarta PT. Bina Rupa Aksara
- Alex Nitisoemito. Drs "Manajmen Personalialia Ghalia, Indonesia, UGM, Yogyakarta, th 1996
- Simamora, 2004 Sumber Daya Manusia
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (1993). Human Resource management : an experiential approachs. Singapore : MC. Graw Hill Internasional
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2004), *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono.2013. *metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers