

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. BANK MANDIRI BUSINESS BANKING AREA PADANG**

Oleh :

<sup>1)</sup> Anissa Rahmayani, <sup>2)</sup> Hafrizal Okta Ade Putra

<sup>1, 2)</sup> Fakultas Ekonomi Uni Padang

[hafrizalokta@gmail.com](mailto:hafrizalokta@gmail.com)

**Abstrak**

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, sedangkan kepuasan kerja dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka organisasi tersebut haruslah memahami apa yang menjadi motivasi dan kepuasan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* sehingga dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 60 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, angket dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan jasmani, kebutuhan keamanan, serta kebutuhan sosial, dan kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, tugas, sikap atasan, rekan kerja, dan promosi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

*Kata kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Salah satu sumber daya yang saat ini mendapat perhatian yang begitu besar sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi adalah sumber daya manusia. Berbeda dengan sumber daya alam, sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dan disisi lain juga sebagai makhluk yang

mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka organisasi tersebut haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalamnya, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Salah satu motivasi kerja yang diberikan Bank Mandiri yaitu, dengan memberikan bonus pada awal tahun kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapainya. Besar atau kecilnya bonus tersebut tergantung dari pencapaian dan penilaian kinerja karyawan tersebut, perusahaan juga memberikan reward bagi karyawan yang melakukan booking atau pencairan kredit.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik guna pencapaian tujuan perusahaan peran kepuasan kerja pun sangat perlu diperhatikan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin untuk bekerja dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, misalnya pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kemauan kerja, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang

dapat di nilai dari hasil kerjanya. Bentuk loyalitas perusahaan terhadap karyawannya dengan melakukan promosi kepada karyawan yang kerjanya selalu baik dan selalu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan seperti itu maka akan banyak karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kerjanya menjadi lebih baik.

Business Banking Area Padang merupakan salah satu merupakan salah satu unit kerja di Bank Mandiri yang bergerak pada segmen retail terhadap pembiayaan kegiatan bisnis di wilayah Padang. Unit kerja ini mempunyai beberapa karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan yang berbeda.

Kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang tergantung pada apa yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Karyawan baru tentunya mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi, sebab mereka baru mengenal dunia kerja secara nyata, keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atasan sekaligus untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja secara efektif dengan memperoleh penghargaan dari atasan. Lain halnya dengan karyawan yang sudah lama bekerja, mereka

sudah dapat membandingkan dengan organisasi lain. Sehingga menimbulkan kecendrungan tingkat kepuasan kurang optimal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk mengamati mengenai kepuasan kerja karna manfaat yang didapat, baik untuk karyawan 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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.**

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas pada poin sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan antara lain :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang?

## **LANDASAN TEORI**

### **2.1. Motivasi Kerja**

Hasibuan (2006:141) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Selanjutnya Nawawi (2007) menegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serja kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2006:141) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk

memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*)

Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil.

## 2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) kepuasan kerja adalah merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stress, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi perhatian karyawan dan ketidakhadiran.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi

positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas supervis (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek), kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh), dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Luthans, 2006).

Melihat dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja diatas sebenarnya merupakan batasan yang sederhana dan bersifat operasional, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu perasaan orang terhadap pekerjaannya tentu sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji  
Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri  
Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan terhadap sikap atasan  
Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara

sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

#### 5. Kepuasan terhadap promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis. Kedudukan psikologis tersebut yaitu pertama, karyawan merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat. Kedua, karyawan mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu secara individu maupun hasil. Ketiga, karyawan dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak (Roziqin, 2010: 76). Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat hal-hal yang mempengaruhi rasa

puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Suwardi dan Utomo (2011) menyebutkan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji dan manfaat, pengembangan karir komunikasi, penilaian pekerjaan, *rewards*, hubungan kerja, aktualisasi diri, dan supervisi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung

jawab. Kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2006) adalah Pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2006) terdiri dari :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

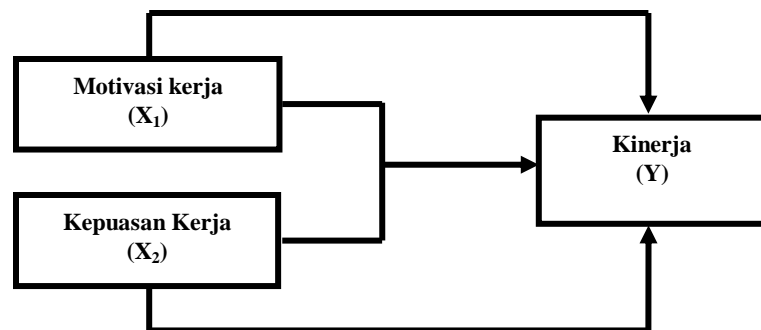
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dalam menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang, maka kerangka konseptual penelitian adalah seperti gambar 2.1 di bawah ini :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

H<sub>2</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

H<sub>3</sub> : Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiyono, 2012:84). Sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 60 orang karyawan PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yaitu berupa data dan jumlah karyawan serta data kuantitatif yaitu berupa gambaran umum tentang perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis berupa angket kepada responden untuk dijawabnya, dan melakukan studi kepustakaan dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian, dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor



total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban butiran-butiran pernyataan yang diberikan oleh responden.

Analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Uji F untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat dan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012:277), regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium) bila dua atau lebih variable

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Hasil output SPSS untuk pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Busniess Banking Area Padang dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	Constant)	1.158	.635		1.824	.073
	X1	.374	.186	.253	2.006	.050
	X2	.380	.108	.441	3.504	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah melalui SPSS V.20.00, 2016

Berdasarkan tabel 4.1. maka dapatlah dikemukakan bentuk model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan yaitu:

$$Y = 1.158 + 0.374 X_1 + 0.380 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah = 1.158, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka

kinerja karyawan tetap sebesar 1.158 satuan.

1. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah = 0.374, artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 (satuan) dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.374 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah = 0.380, artinya jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 (satuan) dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.380 satuan.

#### 4.1.2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *Sig* (Nugroho, 2005:54). Hasil uji pengaruh kualitas produk dan merek secara satu per satu berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Busniess Banking Area

Padang dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini :

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffici ents	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.158	.635		1.824	.073
1 X1	.374	.186	.253	2.006	.050
X2	.380	.108	.441	3.504	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah melalui SPSS V.20.00, 2016

Berdasarkan hasil yang di dapat, bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)  
Variabel motivasi kerja  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.006 > 1.672$  dan nilai signifikan  $0,050 = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.
2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)  
Variabel kepuasan kerja  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.504 > 1.672$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan

H<sub>2</sub> diterima artinya pengaruh secara positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.

#### 4.1.3. Uji F

Untuk menguji hipotesis digunakan uji nilai F untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak maka dilakukan uji signifikan dengan cara mengkonsultasikan pada  $F_{tabel}$ . Ketentuan uji signifikan ini bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka koefisien regresi sederhana yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka koefisien regresi sederhana yang diuji tidak signifikan.

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.591	2	4.295	17.817	.000 <sup>b</sup>
Residual	13.742	57	.241		
Total	22.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Data diolah melalui SPSS V.20.00, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel tersebut terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.817, dan nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1=k-1=3-1=2$ ,  $df_2=n-k=60-3=57$ ) adalah 3.16,

sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17.817 > 3.16$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi.

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.363	.491

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Data diolah melalui SPSS V.20.00, 2016

Berdasarkan ringkasan hasil analisis koefisien determinasi seperti yang dikemukakan pada Tabel 4.4., diketahui nilai koefisien determinasi terletak pada tabel

*Adjusted R Square*, dengan nilai 0,363. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 36.3% sisanya 63.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini, seperti kemampuan dan sikap (Mangkunegara, 2009).

#### **4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisa data mengenai pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara individu dan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pasolong, (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi, kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% ke atas. Berdasarkan penelitian pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006) adalah “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar

pekerjaan”. Berdasarkan penelitian pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2009:384), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 36.3%. Sisanya 63.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini, seperti kemampuan dan sikap (Mangkunegara, 2009).

#### **4.3. Implikasi Penelitian**

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa yang paling memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu lebih

meningkatkan fasilitas kesehatan yang akan di terima oleh karyawan, hal tersebut juga yang akan membuat karyawan makin bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kepuasan bagi seorang karyawan yaitu hubungan baik dengan sesama rekan kerja, dan yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan lebih meningkatkan kerjasama antar karyawan, misalnya kerja kelompok atau kerja tim, atau apapun yang dapat menciptakan kerja sama diantara karyawan itu sendiri. Sehingga mereka akan tetap saling berkomunikasi yang akan menciptakan hubungan yang baik dan positif.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya tersebut dapat dilihat dengan nilai regresi meningkat sebesar 0.374 atau

37.4% dan dapat juga dilihat pada hasil uji t nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.006 > 1.672$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,050 = 0,05$ .

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya tersebut dapat dilihat dengan nilai regresi meningkat sebesar 0.380 atau 38.0% dan dapat juga dilihat pada hasil uji t nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.504 > 1.672$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .
3. Secara bersamaan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja  $X_1$ , dan kepuasan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan hal ini didukung dengan uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17.817 > 3.16$  dan juga didukung dengan nilai  $R^2$  sebesar 36.3%, sisanya 63.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

### 5.2. Saran

Dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja  $X_1$ , dan kepuasan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada peneliti dan perusahaan yang diteliti. Penulis

mencoba memberikan sumbangan pemikiran sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan lagi dan memperhatikan hal-hal yang memotivasi karyawan dan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Sebaiknya terus melakukan evaluasi dan menerima masukan serta saran dari karyawan, agar perusahaan dapat menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar memperbanyak jumlah responden yang akan digunakan serta dilakukan dengan rentang waktu yang lebih lama. Hal ini perlu dilakukan agar hasil yang ditemukan dalam penelitian tersebut akan lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bernadin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Armico.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pasolong, Harbani.2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Analisis Manajemen. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus.s