

BUILD EMPLOYEE PERFORMANCE

Hadyati Harras
Universitas Pamulang, Banten
email: hadyatiharras@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work complacent and motivation of job on the employees working performance either partially or simultaneously. The object research carried out to the employee stamp of PT. Bank Panin BSD Tangerang Selatan. Design research conducted in the preparation of this is associative quantitative that aims to determine the influence between two or more deeply variables describe or reveal a problem, situation, event or revealing fact as they are deeply and try to find a solution or solutions to problems. The results showed that work content based on partial test was positive and significant effect on the achievement capability of 51,7% and then work arousal also was positive and significant effect on performance of 52,6%. The result of determinate coefficient (R^2) of 63,8% can be summed up the effect of the variable job satisfaction and work motivation toward employees performance where the influence are positive. The results of calculation for 41,458 F-value further consultation with the F-table with dk = k numerator and denominator dk = (nk-1) with a 5% error level the importance of the F table = 3,18. Provisions applicable for F-value greater than F-table (41,458 > 3,18), it can be stated that the multiple correlation is significant. Thus the null hypothesis (H_0) that states there is no effect between work satiation and work motivation influence on employees performance is rejected, while the alternative hypothesis (H_a) are accepted.

Key Words: Job Satisfaction, Work Motivation, Employees Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini seiring pesatnya perkembangan informasi dan majunya teknologi menuntut suatu perusahaan yang tanggap untuk meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan hidup. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik pada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Saat ini Sumber Daya Manusia dilihat sebagai suatu keunggulan dalam bersaing. Berkaitan dengan hal tersebut maka menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan 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. Menurut Cascio dalam Nasution (2009:1) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Penjelasan tersebut sudah jelas keberadaan SDM merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena keberadaannya dianggap sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 penembangannya. Jika hal tersebut sudah direncanakan secara sadar perusahaan menunjukkan keseriusan perusahaan memandang bahwa investasi SDM merupakan jawaban atas apa yang dibutuhkan oleh perusahaan di masa 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. Maka sangatlah penting bagi perusahaan sebelum melakukan investasi melakukan analisis kebutuhan SDM, membuat dan menetapkan rencana investasi SDM, program yang sesuai dengan kebutuhan dan lain-lain yang memiliki kaitan erat dengan keberhasilan SDM, karena majunya SDM suatu perusahaan menunjukkan kemajuan perusahaan itu sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Seiring penjelasan di atas, PT. Bank Panin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang menyediakan layanan jasa keuangan baik berupa simpanan, pembiayaan maupun pinjaman usaha. Berbeda dari badan usaha

swasta pada umumnya Bank Panin merupakan usaha yang berlandaskan kebersamaan (*Solidarity Corporate*) yang tetap menjunjung tinggi profesionalisme. Bank Panin hadir untuk memberikan pelayanan perbankan bagi kemajuan bersama sesuai dengan motto “Mentransformasikan Panin Bank menjadi salah satu bank terkemuka dalam perbankan konsumen dan bisnis di Indonesia” yang memprioritaskan kebutuhan bagi masyarakat khususnya pembiayaan usaha mikro dan makro.

Sejalan dengan perkembangan bisnis jasa keuangan perbankan, Bank Panin menyadari kemajuan teknologi dan pesatnya dunia informasi menjadikan dunia bisnis dalam perbankan khususnya sangat ketat dan antar perbankan ingin menunjukkan yang terbaik melayani masyarakat dalam hal keuangan. Lebih luas dinamika kemajuan juga menuntut banyak perbaikan dalam berbagai sektor unit bisnis bukan saja sistem teknologi yang harus di *update* dan *upgrade* dalam rangka memudahkan dan memuaskan kebutuhan nasabah, perangkat sumber daya manusia yang dimiliki harus senantiasa bisa mengimbangi tuntutan tersebut. Karena berbagai perubahan dan peningkatan teknologi jika tidak dibarengi dengan kualitas SDM yang mumpuni maka teknologi yang sudah di *update* tersebut tidak dapat dioperasikan dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja - Studi kasus pada karyawan Bank Panin Cabang BSD”.

LANDASAN TEORI

Robbins dan Coulter (2010:7) manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Secara luas manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Penjelasan manajemen menurut Robbins dan Coulter memiliki arti bahwa manajemen melibatkan semua aset yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan melalui fungsi-

fungsi manajemen organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan.

Mangkunegara (2002:2) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam organisasi, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia yang identik dengan manajemen itu sendiri. Disadari bila Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, walaupun organisasi memiliki modal yang besar, dan sarana yang begitu modern, namun itu tidak akan berarti tanpa manusia. Maka dari itu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja didefinisikan oleh Sedarmayanti dalam Subakti (2008:21) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Istilah kinerja berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut :

1. *To do or Carry out execute* berarti melakukan, menjalankan.
2. *To discharge* berarti memenuhi kewajiban.
3. *To portray as character in a play* berarti menggambarkan karakter dalam permainan.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, kinerja didefinisikan secara operasional merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/ atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2005:316) setidaknya terdapat 6 dimensi yang dapat digunakan untuk membangun kinerja karyawan. Selanjutnya dimensi tersebut

diukur dan diuraikan berdasarkan indikator masing-masing. Keenam dimensi tersebut adalah tersebut adalah:

1. *Quality*, yaitu tingkat di mana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap kerja yang negatif. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, di mana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (2001:447) mengemukakan terdapat lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berikut penjelasannya:

1. *Skill Varienty*. Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*. Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.
3. *Task Significane*. kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan signifikansi tugas merupakan representatif dari dampak pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.
4. *Autonomy*. Kepuasan kerja dilihat berdasarkan sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.
5. *Feedback*. Kepuasan kerja mengindikasikan pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada macam- macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti: “motivasi mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”. Danang Sunyoto (2012:12) mengartikan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi merupakan intensitas seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

David Mc.Clelland dalam Husein Umar (2008: 39) telah mengemukakan teori tiga kebutuhan yang menyebutkan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi :

1. Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian prestasi yang signifikan atau mengungguli dengan cara meningkatkan berbagai bidang keahlian dan kemampuan agar dapat mencapai atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan untuk mencapai kesuksesan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan untuk mempengaruhi atau mengatur orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk membentuk hubungan personal yang akrab, menghindari konflik dan membangun hubungan pertemanan yang hangat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif kausal dan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan *software SPSS 17*. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2008:122). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 50 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua, data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya:

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh penulis.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara seperti kajian pustaka dan dokumentasi objek penelitian

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.584	6.706		.087	.931
Kepuasan Kerja	.351	.092	.433	3.810	.000
Motivasi Kerja	.727	.183	.451	3.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.623	3.171

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 3 Uji Simultan (F)
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.790	2	416.895	41.458	.000 ^a
	Residual	472.630	47	10.056		
	Total	1306.420	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel-tabel di atas, maka dapat dikemukakan analisis sebagai berikut:

1. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,584 + 0,433X_1 + 0,451X_2$
 - a. Konstanta sebesar 0,584 menyatakan bahwa tanpa kepuasan kerja dan motivasi kerja, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 0,584.
 - b. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,433. Artinya jika variabel kepuasan kerja

meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,433.

- c. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,451. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,451.

2. Nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,638

Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 63,8% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $41,458 > 3,18$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.433.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.451.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasinya sebesar 63,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Nasution., 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel*, Jurnal Mandiri, Volume 4, Nomor 1, Februari 2009.
- Malayu SP. Hasibuan, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV, Haji Masagung, Jakarta.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter., 2010. "*Manajemen*", Ed 10, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Subakti., 2008, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*, Tesis e-Repository Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, Gary., 2005, *Human Resource Management*, Pearson Prentice Hall.
- Handoko TH., 2000, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Robbins, S. P., 2001, *Prilaku Organisasi*, Jilid-1, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Danang, Sunyoto., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Umar, Husein, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.