

**Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank
Central Asia Pekanbaru**

By:

Fidella

Susi Hendriani

Nuryanti

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: xo.fidz@yahoo.com

***Influence job satisfaction and motivation on employee performance Bank
Central Asia Pekanbaru***

ABSTRACT

This research was conducted at Bank Central Asia KCU Pekanbaru. The purpose of this study was to examine the influence of work motivation and job satisfaction of the employees ' performance and also to find out whether there is a shared influence motivation and job satisfaction of employees of Bank Central Asia performance KCU Pekanbaru. The variables used are motivation and job satisfaction as the independent variable and the dependent variable as employee performance. The populations in this study are all employees of Bank Central Asia remain KCU Pekanbaru. Up to the year 2013 employees remain in Bank Central Asia KCU Soweto was 119 people and everything will be made as a sample, so the method of data collection is done with Sampling Purposive to all employees of Bank Central Asia KCU Pekanbaru. Methods of data analysis used were multiple linear regressions using SPSS version 17.

Based on the results from study and discussion of the mind that the motivation and job satisfaction the significant effect of simultaneous performance of Bank Central Asia KCU Pekanbaru (F Test). Motivation and job satisfaction are also influential in partial Performance of Bank Central Asia KCU Pekanbaru (t-test). This indicates that all the independent variables examined have significant influence both partially or the dependent variable with respect to simultaneous.

Keywords: Work Motivation, job satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi (Rachman,1999). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi

yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2001:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut

individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2001:196) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan

perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena 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.

Menurut Robbins (1998:147) Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung. Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Dalam usaha untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang, secara teoritis kita harus mengetahui dulu apa kebutuhan orang tersebut pada saat tertentu.

Karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya kurang semangat, malas, lambat sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya waktu dan sebagainya.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. 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. Luthans (2006) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1996:24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat

mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat,serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat.

Bank Central Asia adalah bank swasta terbesar di Indonesia. Bank ini didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV dan pernah merupakan bagian penting dari Grup Salim. Salah satu kantor cabang berada di kota Pekanbaru. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya.

Tabel 1.2. : Tingkat Absensi Karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru Tahun 2008-2012

Tahun	Rata-rata Karyawan Yang Hadir	Rata-rata Karyawan Yang Absen	Presentase (%)

	setiap bulan	per tahun	
2008	109	10	8.1
2009	111	8	6.5
2010	113	9	7.3
2011	113	9	7.3
2012	105	14	11.2
Rata -rata			8.08

Sumber : PT. Bank Central Asia Tbk.

Cabang Pekanbaru

Dari Tabel 1.2 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 8.08 % pertahun. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006). Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan.

Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul " Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank Central Asia Pekanbaru".

RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2001:135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk

pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2001).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan

untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Hughes et al (dalam Koesmono, 2005) mengatakan pada umumnya dalam diri seorang pekerja ada dua hal yang penting yaitu kompensasi dan pengharapan. Kompensasi

adalah imbal jasa dari pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalum menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, sedang pengharapan adalah harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya sehingga dapat memacu seseorang untuk maju.

Herzberg (dalam Robbins, 2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan

yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan Kerja

\ Menurut Davis dan Newstrom (1994) kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, maka kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gejala yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen yang efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja. Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai 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 yang negatif.

Menurut Mangkunegara (2004), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diri pegawai seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia KCU Pekanbaru menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian

Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Sulistyo Basuki, 2006).

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pekanbaru sejumlah 164 orang yang terdiri dari 119 orang karyawan tetap dan tenaga outsourcing sebanyak 45 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk melihat indikator kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5.12 Rangkuman Analisa Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	Koefisien	Std. Error			
Konstanta	9,746	1,509	0,273	6,460	0,000
Kepuasan	0,301	0,051	0,303	2,687	0,003
Motivasi	0,051	0,009	0,966	5,885	0,000
F hitung	= 39,662				
Sig.	= 0,000				
R	= 0,712				
R ²	= 0,506				

Sumber : Data Primer

Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,746 + 0,137 X_1 + 0,301 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1) Konstanta = 9,746

Apabila semua variabel bebas (kepuasan dan motivasi kerja)

bernilai nol (tidak ada), maka kinerja karyawan Bank BCA KCU Pekanbaru masih tetap ada yaitu sebesar 9,746 skala persepsi.

2) Koefisien $b_1 = 0,137$

Apabila variabel kepuasan (X_1) berubah satu satuan, sedangkan variabel motivasi kerja (X_2), maka kinerja karyawan Bank BCA KCU Pekanbaru akan berubah sebesar 0,137 satuan.

3) Koefisien $b_2 = 0,301$

Apabila variabel motivasi kerja (X_2) berubah satu satuan, sedangkan variabel kepuasan (X_1) tetap, maka kinerja karyawan Bank BCA KCU Pekanbaru akan berubah sebesar 0,301 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari nilai korelasi majemuk yang dihasilkan dari persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi kinerja karyawan (Y) Bank BCA KCU Pekanbaru yang dapat diterangkan oleh variabel kepuasan dan motivasi kerja sebesar 50,6 % ; sedangkan

sisanya sebesar 49,4 % disebabkan oleh variabel lain di luar ketiga variabel bebas tersebut.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini akan diketahui pengaruh secara simultan variabel kepuasan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Variabel kepuasan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H_a : Variabel kepuasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Menentukan Daerah Kritis

Pada derajat bebas (db) = $(k ; n-k) = (3 ; 117)$ dan $\alpha = 0,05$ nilai F tabel adalah 2,680.

H_0 ditolak jika F hitung $> 2,680$ dan H_0 diterima jika F hitung $\leq 2,680$

3) Menentukan Nilai F hitung

Berdasarkan dari perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 39,662

4) Membandingkan F hitung dengan F tabel

F hitung (39,662) > F tabel (2,680)

5) Kesimpulan

Ho ditolak, hal ini berarti variabel kepuasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Uji t dalam persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini, dengan uji t akan diketahui pengaruh masing-masing variabel kepuasan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji t variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah uji t kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b) Menentukan Daerah Kritis

Pada derajat bebas (db) = (n-k-1 ; 0,05) = (90 ; 0,05) nilai t tabel adalah 1,659. Daerah kritis dalam hipotesis ini adalah :

Ho ditolak jika t hitung > t tabel = 1,659

Ho diterima jika t hitung \leq t tabel = 1,659

c) Menentukan nilai t hitung

Berdasarkan dari perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai t hitung = 2,687.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung (2,687) > t tabel (1,659) dengan signifikansi $0,008 < \alpha = 0,05$.

e) Kesimpulan

Ho ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah uji t Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut

a) Merumuskan Hipotesis

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b) Menentukan Daerah Kritis

Pada derajat bebas (db) = (n-k-1 ; 0,05) = (90; 0,05) nilai t tabel adalah 1,659. Daerah kritis dalam hipotesis ini adalah :

Ho ditolak jika t hitung > t tabel = 1,659

Ho diterima jika t hitung ≤ t tabel = 1,659

c) Menentukan nilai t hitung

Berdasarkan dari perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai t hitung = 5,885.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung (5,885) > t tabel (1,659) dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05.

e) Kesimpulan

Ho ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil signifikansi Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,137 dengan nilai t hitung (2,687) > t tabel (1,659) dengan signifikansi 0,008 < α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil signifikansi motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,301 dengan nilai t hitung (5,885) > t tabel (1,659) dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (1993). *Human Resource management :an experiential approachs*. Singapore : MC. Graw Hill Internasional
- Chandraningtyas, Iva, , Mochammad Al Musadieg dan Hamidah Nayati Utami. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt. Sasa Inti Probolinggo). Brawijaya : Malang
- Davis, K dan J. W. Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- DeSantis, Victor S dan Samantha L. Durst (1996) “Comparing Job Satisfaction Among Public and Private SctorEmployees”. *American Review of Public Administration*. Vol. 26. No. 3
- Malayu SP Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, P. A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universis Ditaponegoro
- Handoko, T. H.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hermawan, Rachman & Zen, Zulfikar. 2006. *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*.
<http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 29 September 2013

- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung : Rosda.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Morrison, 1997, "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain", Journal of Small Business Management, July
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Alfabeta, Bandung.
- Rika, Merlianti. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia,Tbk (KANDATEL) Bandung. Unpad: Bandung
- Robbin, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan),Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*.
- Robbin, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta