ANALISIS KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bandar Lampung)

(Skripsi)

Oleh

Bonatua Evangelista Sihombing

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE THAT IS INFLUENCED BY MOTIVATION AND WORK SATISFACTION
(Study at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Bandar Lampung Branch Office Employee)

By

Bonatua Evangelista Sihombing

This study aims to determine whether the performance of Bank Tabungan Negara employees at the Bandar Lampung branch office is influenced by Motivation and Job Satisfaction. The data used in the form of primary data, where the data collection technique of this study is in the form of a questionnaire distributed to 90 employees of Bank Tabungan Negara Bandar Lampung branch office as research respondents. This study uses SPSS 16.0 data processing techniques to test data validity, data reliability, hypothesis testing and multiple regression analysis of the variables of performance, motivation and job satisfaction. The results showed that the variables of motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on performance. Based on the test of the coefficient of determination (R2), the R square value is 0.879, showing 87.9% can be explained by the motivation variable, while the rest is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Performance, Motivation, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bandar Lampung)

Oleh

Bonatua Evangelista Sihombing

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung di pengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan kerja. Data yang digunakan berupa data primer, dimana teknik pengumpulan data penelitian ini berupa kuisoner yang disebar pada 90 karyawan Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data SPSS 16.0 untuk menguji validitas data, reliabilitas data, pengujian hipotesis serta analisis regresi berganda terhadap variabel kinerja, motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R *square* sebesar 0,879, menunjukan 87,9% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja.

ANALISIS KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bandar Lampung)

Oleh

BONATUA EVANGELISTA SIHOMBING

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi	.	**ANALISIS KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bandar Lampung)**
Nama Mahasiswa	:	Bonatua Evangelista Sihombing
Nomor Pokok Mahasiswa	.	1216051062
Jurusan	.	Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas	.	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.
NIP. 19800426 200501 1 002

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 19750204 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua · **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.** .....

   Penguji · **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarief Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Agustus 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa.

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 23 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Bonatua Evangelista Sihombing
NPM 1216051026

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Bonatua Evangelista Sihombing dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 9 Januari 1994. Penulis adalah anak keenam dari enam bersaudara, dari pasangan Bapak Alm. Drs.John Palan Sihombing dan Ibu Martha Tiodor Sitompul. Penulis menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Immanuel Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 1999, dan di lanjutkan di SD Fransiskus 2 Rawa Laut Bandar Lampung yang diselesaikan tahun 2005. Pendidikan di lanjutkan di SMP Xaverius 2 Rawa Laut Bandar Lampung yang diselesaikan tahun 2009, lalu pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Immanuel Bandar Lampung.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negri. Selama menempuh perkuliahan penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2015 yang bertempat di Desa Bumi Agung Wates, Kecamatan Bahuga, Kabupaten Way Kanan.

MOTTO

Don't Talk, Act!
Don't Say, Show!
Don't Promise, Prove!

Waktu Tuhan pasti yang terbaik
Walau kadang tak mudah kita mengerti

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala Kasih dan Karunia-Nya yang selalu tercurah didalam kehidupan kita semua

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang terkasih dan yang mengasihiku

Ayahku Alm Drs. John Palan Sihombing dan Ibuku Martha Tiodor Sitompul, atas semua doa, cinta dan keringat yang telah kalian keluarkan untuk anakmu ini

Kakak-kakakku, ka Resi, ka Ana, ka Memy, ka Lola, dan ka Riris yang selalu menyayangiku dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhirku di perkuliahanku

Serta Almamater tercinta,

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji Syukur ku panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena kasih dan berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**ANALISIS KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada PT.Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandar Lampung).**"

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari peranan semua pihak yang telah memberikan bantuan bai moral maupun spiritual serta atas saran dan bimbingannya. Untuk itu dalam kesempatan berbahagia ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Susetyo, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si, Wakil Dekan Bidang Umum Dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis serta bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc, selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan member arahan kepada penulis dalam masa perkuliahan hingga ke tahap Skripsi.
8. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A selaku Dosen Pembimbing Utama, terimakasih banyak telah bersedia meluangkan waktu, memberikan arahan serta bimbingan, baik itu dalam proses penyelesaian skripsi ini maupun tentang pelajaran kehidupan kepada saya untuk semakin maju menghadapi kehidupan ini.
9. Ibu Mertayana dan Band Jepe selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung, terima kasih atas pengajaran dan ilmu yang telah diberikan selama ini kepada penulis.

11. Terisitimewa untuk Ayahanda Alm. Drs. John Palan Sihombing dan Ibunda Martha Tiodor Sitompul yang telah mendidik dan membesarkan penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya atas cinta dan kasih sayang yang senantiasa di berikan kepada penulis, juga memberikan motivasi, semangat dan kepercayaan serta doa selama ini yang mengiringi kehidupan penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini.
12. Kakak-kakakku, Ka Resi, Ka Ana, Ka Memi, Ka Lola dan Ka Riris yang sudah memeberikan suport dalam perjalanan perkuliahan baik itu berupa materi dan moril, kiranya Tuhan yang membalas melalui berkat yang tercurah untuk kita semua.
13. Teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2012 Afiks, Annisa, Ardi, Arisa, Arly, Arman, Ica, Fidel, Destian, Dimas, Dwi, Fidya, Josua, Jaka, Riska, Vida dan Zulian, serta teman-teman Administrasi Bisnis 2012 lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu terima kasih atas dukungan dan bantuan baik itu moril maupun materil bagi penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman anggota Social Political English Club (SPEC) serta teman-teman pengurus dari Team Leader 1 sampai Team Leader 5, terimakasih atas semua kisah dan ceritanya, terutama dalam perjuangan membangun Club Bahasa Inggris di lingkungan FISIP, harapan penulis semoga SPEC tetap eksis dan makin berkembang.
15. Teman-teman Grup WA ***"yang tersisa"***, Arly, Lele, Refki, Ubay dan Djanu. Terimakasih masih mau menerima dalam kelompok ini serta mau membantu

saya walaupun baru gabung belakangan dan akhirnya malah sering ngerepotin kalian semua.

16. Teman-teman PPA ***(Para Pencuri Aransemen)***, Choky, Josua, Natha dan Eril, teman-teman pengurus BPH Naposo HKBP Tanjung Karang serta teman-teman Naposo HKBP Tanjung Karang, terimakasih atas doa dan supportnya untuk penyelesaian skripsi ini.
17. Seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, serta semua pihak yang telah membantu serta mendoakan penyelesaian Skripsi ini, kiranya Tuhan yang membalas kebaikan kalian.
18. Almamater tercinta Universitas Lampung, atas kisah hidup yang penulis dapatkan semasa bangku perkuliahan, semoga menjadi bekal dalam menjalani kehidupan kedepannya.

Akhir Kata, Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga Skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat semuanya, Amin. Sekali lagi terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini.

Bandar Lampung, Agustus 2019

Penulis,

Bonatua Evangelista Sihombing

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iv
DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kinerja Pegawai 6
2.1.1. Pengertian Kinerja 6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 7
2.2. Motivasi 8
2.2.1. Pengertian Motivasi 8
2.2.2. Teori Motivasi 9
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi 12
2.3. Kepuasan kerja 13
2.3.1. Pengertian kepuasan kerja 13
2.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja 14
2.3.3. Teori Kepuasan Kerja 14
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 18
2.4. Penelitian Terdahulu 20
2.5. Kerangka Konseptual 23
2.6. Hipotesis Penelitian 24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian 25
3.2. Lokasi Penelitian 25
3.3. Populasi Penelitian 25
3.4. Sumber Data 26
3.5. Teknik Pengumpulan Data 27
3.6. Definisi Konseptual 27
3.7. Definisi Operasional 28
3.8. Skala Pengukuran 29

3.9. Pengujian Instrumen Penelitian 30
3.9.1. Uji Validitas 31
3.9.2. Uji Reliabilitas 33
3.10. Teknik Analisis Data 34
3.10.1. Analisis Deskriptif 34
3.11. Uji Regresi Linear Berganda 35
3.12. Uji Asumsi Klasik 36
3.12.1. Uji Normalitas 36
3.12.2. Uji Heterokedastisitas 37
3.12.3. Uji Multikoliniearitas 37
3.13. Uji Hipotesis 38
3.13.1. Koefisien Determinasi (R^2) 38
3.13.2. Uji Parsial (Uji t)..... 39
3.13.3. Uji Simultan (Uji F)..... 40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum perusahaan 41
4.1.1. Sejarah singkat perusahaan 41
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan 43
4.1.3. Struktur organisasi 44
4.2. Analisis Data Deskriptif 48
4.2.1. Karakteristik Responden 48
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden 49
4.2.1.2. Usia Responden 49
4.2.1.3. Lama/Masa Kerja Responden 50
4.2.2. Analisis Jawaban Responden 51
4.2.2.1. Variabel Motivasi 51
4.2.2.2. Variabel Kepuasan Kerja 53
4.2.2.3. Variabel Kinerja 55
4.3. Analisis Statistik Kuantitatif 58
4.3.1. Uji Validitas 58
4.3.1.1. Kinerja (Y) 58
4.3.1.2. Motivasi (X1) 59
4.3.1.3. Kepuasan Kerja (X2) 59
4.3.2. Uji Reliabilitas 60
4.4. Hasil Analisis Data 60
4.4.1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik 60
4.4.1.1. Uji Normalitas 60
4.4.1.2. Uji Heterokedastisitas 62
4.4.1.3. Uji Multikolinearitas 63
4.4.2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 64
4.5. Hasil Uji Hipotesis 65
4.5.1. Uji Determinasi (R^2) 66
4.5.2. Uji Parsial (Uji t) 66
4.5.3. Uji Simultan (Uji F) 67

4.6. Pembahasan 68
4.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 69
4.6.2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja 71
4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja 73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 75
5.2. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Pencapaian Kredit rumah BTN Bandar Lampung 3
2.1 Penelitian Terdahulu 25
3.1 Jumlah pegawai 30
3.2 Definisi Operasional Penelitian 35
3.3 Pemberian Bobot Nilai untuk Variabel Penelitian 36
3.4 Pre Test Validitas Variabel Kinerja 33
3.5 Pre Test Validitas Variabel Motivasi 34
3.6 Pre Test Validitas Variabel Kepuasan Kerja 34
3.7 Pre Test Reliabilitas Instrumen Penelitian 35
4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50
4.2 Data Responden Berdasarkan Usia 51
4.3 Data Responden Berdasarkan Lama/Masa Kerja 52
4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi 53
4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan Kerja 55
4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Kinerja 57
4.7 Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y) 60
4.8 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X1) 61
4.9 Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) 61
4.10 Pengujian Reliabilitas variabel X dan Y 62
4.11 Uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) 64
4.12 Hasil uji Glesjer Heterokedastisitas 65
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas 66
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 67
4.15 Uji Parsial (Uji t) 69
4.16 Uji Simultan (Uji F) 70
4.17 Uji Determinasi (R^2) 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Paradigma ganda dengan dua variabel independen 24
4.1 Grafik normal probability plot 61
4.2 Uji heterokedastisitas (Scaterplot) 63

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, dimana tenaga kerja atau manusia merupakan cerminan dari sumber daya manusia di dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sejajar dengan berbagai faktor penting yang ada di perusahaan saat ini, seperti; keuangan, pemasaran, dan produksi. Menurut Samsudin (2010) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia ini lah perusahaan mampu membuat sumber-sumber daya lainnya seperti; finasial, teknologi, pasar, fisik dan metode dapat berjalan sebagaimana mestinya. Keberadaan penting dari sumber daya manusia dalam tubuh perusahaan membuat perusahaan harus melakukan perlakuan khusus untuk menjaga kinerja dari sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan salah satu upaya perusahaan untuk memperoleh kinerja tinggi dari pegawai dalam menunjang keberlangsungan perusahaan.

Bank merupakan suatu oraganisasi yang terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk melakukan kegiatan-kegiatan usaha bank yang bertujuan untuk menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya kepada masyarakat. Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak, sebagaimana organisasi pada umumnya, bank membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk mengelola kegiatan usahanya, untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Pencapaian Kredit rumah BTN Bandar Lampung

Produk	Target (dalam Rp)	Realisasi (dalam Rp)	Presentase
Kredit Subsidi	70,000,000,000.00	128,389,000,000.00	184,41%
Kredit Non Subsidi	135,000,000,000.00	117,204,000,000.00	86,82%
Total	205,000,000.000,00	245,593,000,000.00	119,801%

Sumber: data Mortgage Credit Landing Unit (MCLU)
Bank BTN Kantor cabang Bandar Lampung

Bank BTN cabang Bandar Lampung berlokasi di jalan Wolter Monginsidi nomor 80-88, Bandar Lampung, merupakan salah satu kantor cabang PT. Bank Tabungan Negara. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung memiliki kegiatan kerja yang sama seperti bank pada umumnya. Seturut dengan Visi perusahaan yaitu “menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan”, Bank Tabungan Negara memiliki kegiatan usaha yang menonjol yakni Kredit Perumahan Rakyat (KPR). Pencapaian Bank BTN kantor cabang Bandar Lampung dalam pemberian kredit terbilang sukses, berdasarkan Tabel 1.1, Bank BTN Bandar Lampung mampu menyelesaikan kredit melebihi target yang

ditetapkan oleh Bank BTN kantor cabang Bandar Lampung sendiri. Dengan presentase 119,801% dari target perusahaan, pencapaian yang diperoleh Bank BTN Kantor Cabang Bandar Lampung ini tentu memerlukan dukungan dari stakeholder perusahaan yaitu pegawai Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung.

Peningkatan kinerja perusahaan yang berupa pencapaian atau penyelesaian taget perusahaan tentu saja berbanding lurus dengan kinerja pegawai dalam perusahaan yang baik pula. Kinerja sendiri menurut Maier dalam Suwatno dan Priansa (2013) merupakan suatu ukuran kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan contoh faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Sedangkan kepuasan kerja atau *Job Statisfaction* diartikan sebagai sikap (*attitude)* individu terhadap pekerjaannya, dimana orang yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Hanggraeni, 2011). Motivasi dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang peneliti anggap mampu menjadi pendorong baik buruknya kinerja pegawai Bank BTN Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Bank BTN Cabang Bandar Lampung)”.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi?
2. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepuasan kerja?
3. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan PT. Bank Tabungan Negara cabang Bandar Lampung

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahan untuk pedoman mengambil kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung terutama melalui pemberian motivasi kerja dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi pihak lain

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi refrensi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan lebih lanjutnya lagi sebagai pedoman dalam penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Didalam perjalan perusahaan, kinerja merupakan suatu acuan penting yang selalu ingin ditingkatan, baik itu kinerja perusahaan yang berupa perkembangan perusahaan maupun kinerja dari pegawai perusahaan tersebut. Meningkatnya kinerja pegawai perusahaan tentu akan membuat perusahaan berkembang secara positif, namun untuk membuat kinerja pegawai meningkat, perusahaan memerlukan pemahaman tentang pribadi karyawan yang ingin ditingkatkan kinerjanya serta faktor-faktor yang dapat meingkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja sumber daya manusia yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2008) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Sedangkan menurut Simamora dalam Anggraini (2014) mengartikan bahwa kinerja pegawai ialah tingkat terhadap prestasi kerja dimana para pegawai mencapai persyaratan tertentu. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis dan Jackson dalam Dewi (2014) adalah “kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”. Menurut Mathis dan Jackson dalam Dewi (2014), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi individu, kemampun individu dan hubungan individu dengan organisasi.

1. Motivasi Individual

   Motivasi terbentuk dari sikap dari diri seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

2. Faktor Kemampuan

   Faktor kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

3. Hubungan Individu dengan Organisasi

   Suatu konsep hubungan para karyawan dengan organisasi berupa, kontrak psikologis yang merujuk pada harapan tidak tertulis para karyawan dan pemberi kerja tentang sifat hubungan kerja mereka.

2.2. Motivasi

Didalam perjalanan suatu organisasi ataupun perusahaan, pimpinan organisasi perusahaan khususnya pada manajemen sumber daya manusia memiliki langkah-langkah tugas seperti perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memerlukan teknik-teknik yang di aplikasikan oleh pihak manajerial organisasi atau perusahaan tersebut, antara lain memberikan motivasi kepada anggota organisasi atau pegawai perusahan. Pemberian motivasi diharapkan dapat membuat pegawai mau dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang diinginkan pihak manajemen.

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pihak manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Anggapan mengenai motivasi menurut Liang Gie secara tidak langsung menunujan pemberian motivasi dapat memberikan

pengaruh pada kinerja, karena salah satu ukuran kinerja adalah ketepatan tindakan yang diambil oleh seorang pegawai dalam rangka tugas nya didalam perusahaan.

Robbins dan Counter *dalam* Suwatno dan Priansa (2013) menyatakan motivasi kerja sebagai kesedian untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Ungkapan Robbins dan Mary juga mendukung keterkaitan antara motivasi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi sebagaimana kinerja tinggi perlu diwujudkan oleh masing-masing individu pegawai.

2.2.2. Teori Motivasi

Didalam perkembangannya, konsep-konsep motivasi telah menjadi teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai kinerja dari seseorang dalam suatu organisasi atau perusahan. Robins dan Judge *dalam* Wibowo (2015) mengelompokan teori organisasi dalam dua kategori berdasarkan perkembangannya, menjadi *early theories of motivation* dan *contemporary theories of motivation.* Termasuk dalam *early theories of motivation* adalah : *hierarchy of needs theory* yang dikemukakan Abraham Maslow, teori X dan Y oleh Douglas McGregor, *two factor theory*/teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, dan *theory of needs* oleh McClelland. Sedangkan untuk kategori *contemporary theories of motivation* adalah: *self-efficacy theory, reinforcment*

*theory, equity theory/organizational justice, dan expectancy theory/*teori harapan dari Victor Vroom.

1. Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

   Teori yang di kemukakan oleh Abraham Maslow ini memberikan pandangan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat, artinya ketika kebutuhan pertama dapat terpenuhi maka kebutuhan kedua akan menjadi prioritas dalam kehidupanya. Setelah kebutuhan kedua terpenuhi maka akan muncul kebutuhan tingkat selanjutnya yang menjadi prioritasnya.

   Menurut Suwatno dan Priansa (2013), teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

   a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang tingkatannya paling rendah atau paling dasar.
   b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu: kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
   c. Kebutuhan sosial (*social needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik pada sesuatu.

2. Teori Dua Faktor (Herzberg)

   Menurut Herzberg dalam Suwatno dan Priansa (2013), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygine* mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya,teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan.

3. Teori ERG

   Teori yang dikembangkan oleh Clyton Alderfer ini merupakan singkatan kata dari huruf-huruf awal hal-hal yang menjadi pendorong motivasi. Suwatno dan Priansa (2013) menjelaskan akronim dari ERG ini yaitu E=*Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R=*Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G=*Growth* (kebutuhan untuk pertumbuhan/berkembang). Apabila teori Alderfer ini disimak lebih lanjut kita bisa memperoleh suatu pemahaman yakni : a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk

memuaskannya; b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan; dan c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar. Pandangan ini mengacu sifat pragmatisme manusia tentang mengetahui keterbatasannya, seseorang akan menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya fokus pada hal yang mampu di capai (Suwatno dan Priansa 2013).

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidak begitu sulit, namun didalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit dari yang di bayangkan. Siagian dalam Dewi (2014) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggungjawab dan wewenang.

2.3. Kepuasan kerja

Perkembangan perusahaan-perusahaan saat ini seringkali membuat kegiatan perusahaan semakin banyak dan kompleks, sehingga karyawan berupaya melakukan pekerjaan menyesuaikan kondisi perusahaan, namun karyawan juga sering memperhitungkan apa yang telah dia kerjakan dengan hasil yang mereka peroleh, apakah itu sesuai atau tidak. Kepuasan kerja merupakan hal yang muncul dalam diri pegawai setelah imbalan yang diperoleh sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan, sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap loyal kepada perusahaannya. Untuk itu perusahaan perlu mengetahui dan mengaplikasikan tingkat-tingkat dan faktor-faktor yang dapat menigkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquit et.al dalam Wibowo 2015). Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan bagaimana kita merasakan pekerjaan yang kita lakukan dan penilaian kita tentang pekerjaan kita tersebut. Robin dan Judge dalam Wibowo (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja seseorang biasanya diukur dengan 6 elemen kunci pekerjaan *Summation score* yaitu; pekerjaan saat ini (*nature of curent job*), atasan atau penyelia (*supervisor*), teman sekerja (*co-workers*), gaji yang diperoleh, kesempatan promosi dan pekerjaan secara umum (Hanggreani, 2011).

2.3.2. Manfaat kepuasan kerja

Dalam perjalanan usahanya, perusahaan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai akan memperoleh banyak manfaat dimana Nitisemito (2002) mengungkapkan manfaat-manfaat kepuasan kerja, diantaranya :

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per-unit dapat diperkecil

2.3.3. Teori kepuasan kerja

Teori-teori kepuasan kerja yang dikemukakan merupakan teori yang berdasarkan proses perasaan dari seseorang terhadap pekerjaannya yang akan menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja individu.

1. Teori Keadilan (*equity theory*)

   Mangkunegara dalam Dewi (2014) mengemukakan komponen-komponen dari teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Adam, yaitu:

a. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan. pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

b. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tumbahan. status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

c. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

d. *Equity-in-equity* adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input outcome pegawai lain (*comparison person*).

Berdasarkan 4 poin di atas, bisa dikemukakan bahwa, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai perusahan akan merasakan puas, tetapi jika perbandingan dirasakan tidak seimbang (*inequity*) maka dapat memunculkan dua buah kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori ini mengungkapkan bahwa orang akan puas bila tidak ada perbedaan antara kondisi yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi (Suwatno dan Priansa, 2013)

3. Teori Dua Faktor

Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan fakor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
c. Tanggungjawab (*responsibility*)
d. Peluang untuk maju (*advancement*)
e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

a. Kompensasi
b. Keamanan dan keselamatan kerja
c. Kondisi kerja

d. Status

e. Prosedur perusahaan

f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja (Dewi, 2014).

Kesimpulan dalam teori dua faktor ini, terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua yaitu faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

Teori mengenai kepuasan kerja di atas menekankan pada selisih kondisi yang terjadi berdasarkan yang diinginkan oleh seorang pegawai dengan kenyataan yang diterimanya. Selisih yang muncul pun memiliki persepsi dimana jika ada selisih yang tinggi antara keinginan dan kekurangan yang ingin dicapi dalam kenyataan kenyataan maka orang akan cenderung untuk tidak puas. Sedangkan kondisi yang diinginkan seseorang dan kekurangan yang ingin dipenuhi sesuai dengan kenyataan maka mereka akan memperoleh kepuasan.

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Menurut Robbins *dalam* Dewi (2014) ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

   Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

   Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. *Supervisor*

   Kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

   Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Luthans *dalam* Dewi (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

1. Kinerja

   Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2. Pergantian karyawan

   Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

2.4. Penelitian terdahulu

Adapun penelitian ini memiliki sumber-sumber penelitian terdahulu yang dijadikan acuan atau pedoman bagi penulis untuk melaksanakan penelitian ini dan akan di jelaskan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Abrivianto, Swasto, Utami (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karwayan	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, Komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Nilai R^2 = 0,539 menunjukan 53,9% kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang mampu dijelaskan oleh variabel bahwa motivasi kerja, Komitmen organisasional dan sisanya 46,1% mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Yefina (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Blitar)	Analisis Deskriptif Analisis Inferensial Uji Hipotesis	Variabel Intensif material (X1) dan Intensif non material (X2) masing–masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y1) dengan koefisien *path* sebesar 0,447 untuk variabel Insentif Material dan 0,411 untuk variabel Intensif non material. Variabel Intensif material (X1) dan Intensif non material (X2) masing–masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y2) dengan koefisien path sebesar 0,344 untuk variabel insentif material dan 0.279 untuk insentif non material.
Dewi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih, Kab Sergei-Sumatera Utara	Analisis Regresi Liner Berganda	Variabel motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi secara individual atau parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih Kab. Sergei-Sumatera

			Utara, sedangkan variabel kepuasan kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih Kab. Sergei-Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto, Swasto, dan Utami dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karwayan menjadi salah satu pedoman peneilitan ini, penelitian yang mereka lakukan menunjukan hasil berupa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, serta secara parsial variabel motivasi memiliki signifikansi 0,0000 dimana lebih kecil atau kurang dari 0,05 maka diasumsikan variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, serta variabel komitmen organisasional memiliki signifikansi 0,017 yang kurang dari 0,05 maka diasumsikan variabel komitmen organisasional juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk penelitian yang dilakukan oleh Yefina dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Blitar) memiliki hasil bahwa insentif, baik material maupun non material memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,447 untuk variabel insentif material dan 0,411 untuk variabel insentif non material terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian ini juga menghasilkan koefisien path sebesar

0,344 untuk variabel insentif material dan 0.279 untuk insentif non material terhadap kinerja karyawan yang berarti keduanya menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien path yang dihasilkan sebesar 0,305 untuk variabel motivasi tehadap variabel kinerja, hal ini berarti motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawna secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih, Kab Sergei-Sumatera Utara memiliki hasil nilai F hitung sebesar 173.063 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan (α=0,05) adalah 3.17. Oleh karena F hitung >F tabel dan tingkat signifikasinya 0.000<0.05 sehingga F hitung >F tabel (173.063>3.17) pada α =5% yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa variabel motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil uji t, nilai t hitung sebesar 0.008 sehingga T hitung <T tabel (0.008<1.99) dan nilai tidak signifikan (0.994) di atas (lebih besar dari 0.05) yang berarti H 0 diterima H a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara individual atau parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai sebesar 12.512 sehingga T hitung >T tabel (12.512>1.99) dan nilai signifikan (0.000) di bawah (lebih kecil dari 0.05) yang berarti H0 ditolak Ha diterima. Disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual

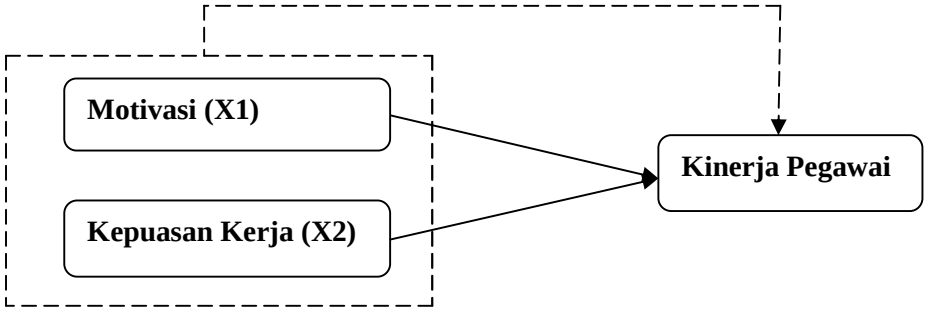
Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2008). Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Wibowo (2015) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena, kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Perasaan positif cenderung mendorong kreativias, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif moderat pada kinerja karena orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah (Colquit et.al dalam Wibowo, 2015).

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan diatas, penelitian ini dibentuk berdasarkan ketergantungan antar variabel yang dianggap penting untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi dan

Kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung.

Dua unsur (variabel X) yang mempengaruhi Kinerja (variabel Y) adalah:



Gambar 2.1
Paradigma ganda dengan dua variabel independen

———— : Parsial

– – – – – – – – : Simultan

2.6. Hipotesis penelitian

Berdasarkan teori, tinjauan literatur serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Ha_2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha_3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian survei, Penelitian survei menurut Dane dalam Sangadji (2010) adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu. Sementara menurut Deming dalam Sangadji (2010) adalah penelitian yang tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan survei dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada pegawai Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Bandar Lampung yang berlokasi di: jalan Wolter Monginsidi, No 80-88, Bandar Lampung, kode pos 35215.

3.3. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	40
Wanita	50
Jumlah Total	90

(sumber: wawancara personalia Bank BTN 2019)

Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil, Sugiyono (2008) menyatakan, makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung yang berjumlah 90 orang sesuai dengan tabel di atas.

3.4. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung. Menurut Umar dalam Arian (2010), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan angket kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Kuesioner dibuat dengan kategori *multiple choice* dengan menggunakan skala likert, dimana setiap butir pertanyaan dibagi menjadi 5 skala ukur yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

3.6. Definisi Konseptual

Devinisi konseptial adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat jelas dan tegas (Chourmain, 2008). Definisi Konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi adalah suatu kondisi yang dialami PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung yang mendorong atau menjadi sebab untuk melakukan pekerjaannya secara sadar, dimana kondisi tersebut memberikan makna daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Adapun indikator yang dapat diukur dari variabel motivasi ini adalah: pemenuhan kebutuhan dasar, pemenuhan kebutuhan keamanan, pemenuhan kebutuhan sosial, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Indikator yang diukur adalah : kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan terhadap

kepemimpinan, kepuasan terhadap hubungan antar pribadi, dan kepuasan terhadap kualitas supervisi.

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Indikator- indikatornya : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandiran kerja, ketepatan waktu, tanggungjawab, dan hubungan kerjasama.

3.7. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik dan lebih *substantive* dari suatu konsep bahasan. Definisi operasional digunakan bertujuan untuk peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasionalnya, alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Chourmain, 2008).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Item
Motivasi	1. Faktor Higienis	Kondisi Lingkungan Kerja	- Keamanan - Kenyamanan - Harapan
	2. Faktor Motivasi	1. Pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik	- Apresiasi dari perusahaan
		2. Fasilitas kerja	- Pemberian fasilitas kerja
		3. Jaminan kerja	- Adanya jaminan kerja
		4. Tanggung jawab	- Peluang promosi - Rasa tanggung jawab atas pekerjaan
Kepuasan Kerja	Kondisi Kerja	1. Gaji	- Kesesuaian gaji dengan jabatan - Ketepatan pembayaran gaji
		2. Rekan Kerja	- Adanya diskusi - Pemecahan masalah bersama
		3. Atasan	- Keramahan atasan

		4. Pekerjaan 5. Lingkungan Kerja	- Pemberian pengarahan sebelum bertugas - Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan - Pelaporan hasil pekerjaan - Kesesuaian waktu kerja - Harapan kondisi lingungan kantor - Keamanan tempat kerja
Kinerja Pegawai	1. Kuantitas dari Hasil	1. Target Kerja 2. Standar Kinerja	- Adanya target kerja - Kesesuaian target dengan kemampuan - Pencapaian Standar kerja
	2. Kualitas dari Hasil	1. Pelaksanaan pekerjaan cepat dan tepat 2. Meminimumkan tingkat kesalahan dalam bekerja	- Kesesuaian prosedur kerja - Apreasiasi atas pekerjaan - Kesalahan dalam pekerjaan
	3. Jangka Waktu Penyelesaian	1. Menaati peraturan perusahaan 2. Pemanfaatan waktu	- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan - Pemanfaatan waktu kerja
	4. Kemampuan Bekerja Sama	1. Kemampuan bekerja sama dalam tim 2. Kemampuan membina hubungan baik dengan rekan sejawat	- Keikutsertaan dalam diskusi - Pemecahan masalah bersama - Pemilihan cara pemecahan masalah (individu/kelompok)

Sumber: Ellysa Dewi (2014), data diolah (2019)

3.8. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai setiap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan,karenanya hanya dapat membuat rangking ,tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam skala. Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.3 Pemberian Bobot Nilai untuk Variabel Penelitian

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk kolom tabel, dimana skala Likert digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Arikunto, 2002). Sesuai dengan gejala yang dikemukakan dalam penelitian ini maka untuk pengukuran data variabel peneliti yang digunakan adalah skala interval, yaitu skala yang mengurutkan nilai atau skor dari tingkat paling rendah ke tingkat yang paling tinggi dari atribut tertentu.

3.9. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian sangatlah penting dalam proses suatu penelitian kuantitatif, karena kualitas data yang diperoleh ditentukan dari kualitas instrumen yang dipergunakan dalam penelitian tersebut. Data yang bersangkutan haruslah dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang di ukur pada subjek penelitian dan pemilik data. Peneliti kuantitatif dituntut untuk memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data yang diperoleh dan dipertanggung jawabkan .

3.9.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2002) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Menurut Sugiyono (2007) validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coeficient of Correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :
r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y
n = Banyaknya sampel
x = Skor faktor
y = Skor total

Pengujian dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel, maka kuesioner valid
2. Jika r hitung < r tabel, maka kuesioner tidak valid

Pra riset dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang akan disebar layak atau tidak untuk penelitian, pra riset dilaksanakan dengan cara menyebarkan 30 kuisoner kepada 30 responden pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandar Lampung secara *random* dan data yang diperoleh akan diolah menggunakan program SPSS 16, dimana tabel rhitung masing-masing item dapat dilihat dalam tabel korelasi dibawah ini.

a. Variabel Kinerja (Y1)

Tabel 3.4 Pre Test Validitas Variabel Kinerja

No	Penyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Item 1	0,911	0,361	Valid
2	Item 2	0,692	0,361	Valid
3	Item 3	0,911	0,361	Valid
4	Item 4	0,787	0,361	Valid
5	Item 5	0,840	0,361	Valid
6	Item 6	0,732	0,361	Valid
7	Item 7	0,696	0,361	Valid
8	Item 8	0,385	0,361	Valid
9	Item 9	0,853	0,361	Valid
10	Item 10	0,858	0,361	Valid
11	Item 11	0,858	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji Validitas menunjukan bahwa r Hitung > r tabel, dimana untuk N = 30 dengan batas taraf signifikansi 5% r tabelnya adalah 0,361. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa item-item variabel Kinerja pada kuisoner penelitian ini layak digunakan dalam pengambilan data.

b. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.5 Pre – Test Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,806	0,361	Valid
2	Item 2	0,824	0,361	Valid
3	Item 3	0,762	0,361	Valid
4	Item 4	0,761	0,361	Valid
5	Item 5	0,923	0,361	Valid
6	Item 6	0,822	0,361	Valid
7	Item 7	0,886	0,361	Valid
8	Item 8	0,784	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji Validitas menunjukan bahwa r Hitung > r tabel, dimana untuk N = 30 dengan batas taraf signifikansi 5% r tabelnya adalah 0,361. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa item-item variabel Motivasi pada kuisoner penelitian ini layak digunakan dalam pengambilan data

c. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3.6 Pre – Test Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,802	0,361	Valid
2	Item 2	0,794	0,361	Valid
3	Item 3	0,844	0,361	Valid
4	Item 4	0,590	0,361	Valid
5	Item 5	0,375	0,361	Valid
6	Item 6	0,714	0,361	Valid
7	Item 7	0,855	0,361	Valid
8	Item 8	0,480	0,361	Valid
9	Item 9	0,797	0,361	Valid
10	Item 10	0,853	0,361	Valid
11	Item 11	0,830	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji Validitas menunjukan bahwa r Hitung > r tabel, dimana untuk N = 30 dengan batas taraf signifikansi 5% r tabelnya adalah 0,361. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa item-item variabel Kepuasan kerja pada kuisoner penelitian ini layak digunakan dalam pengambilan data.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Crombach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} x \frac{1-\sum ab^2}{at^2}$$

Keterangan:
r_{ii} = Reliabiltas Instumen
k = Banyaknya butir pertanyaan dan soal
$\sum \alpha b^2$ = $\sum$ varians butir pertanyaan
αt^2 = Varians total

Tabel 3.7 Pre – Test Reliabilitas Instrumen

Varriabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y1)	0,775	Diterima
Motivasi (X1)	0,788	Diterima
Kepuasan Kerja (X2)	0,769	Diterima

Sumber: Data diolah 2019

Indikator tingkat realibiliats dalam Sekaran (2000) memiliki kriteria tingkatan realibilitas sebagai berikut:

Jika *alpha* atau r hitung :

1. 0,8-1,0 = Realibilitas Baik
2. 0,6-0,799 = Realibilitas diterima
3. < 0,6 = Realibilitas kurang baik

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel 3.7, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tiap-tiap item pernyataan bernilai di atas 0,6 yang berarti setiap item memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Oleh sebab itu variabel Independen (Motivasi dan Kepuasan kerja) dan variabel dependen (Kinerja) merupakan variabel yang reliable.

3.10. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdapat satu analisis yaitu analisis deskriptif yang penjelasannya sebagai berikut:

3.10.1. Analisis Deskriptif

Analisis atau statistik deskriptif adalah pengujian statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data. Dalam analisis deskriptif peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, dan menyajikan data sehingga dapat memberikan gambaran umum yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

1. Identitas responden ciri atau keadaan seseorang yang dimintai jawaban tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Didalam penelitian ini, identitas responden yang dugunakan yaitu; Nama, Jenis kelamin, Umur dan Lama kerja/masa kerja.
2. Analisa jawaban responden adalah hasil dari jawaban beberapa item yang berupa pernyataan yang diberikan kepada responden yang disajikan dalam tabel untuk mengetahui sebaran jawaban responden dari kuisoner yang peneliti berikan.

3.11. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel yang diteliti, yaitu Efektifitas Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh, Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2). Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan model analisis regeresi linier berganda menurut Sugiyono (2008) sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

3.12. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas variabel pennelitian, selanjutnya melakukan tahapan uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap varibael terikat. Selain itu tahapan uji Regresi Linear Berganda dapat menunjukan variabel manakah di antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui tahapan berikut:

3.12.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Gozali, 2013). Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola pada histogram, dan melihat grafik dengan pola yang penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis berarti model regrsi dikatakan memenuhi asumsi normal.

3.12.2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedistisitas. Metode regresi yang baik tidak terjadinya homoskedistisitas dan heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya hetroskodastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dan cara meganalisisnya adalah:

1. Dengan melihat titik-titik pola, jika pola teratur maka terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.12.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang di tunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya multikolinieritas.untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

1. Jika antar variabel bebas ada korelasi di atas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika VIF < 10 maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.

3. Nilai *Eigen Value* berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

3.13. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus di buktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2008). Untuk itu penelitian ini memerlukan pengujian kebenaran hipotesis yang sudah dinyatakan dalam rumusan masalah di bab 1 dengan menggunakan uji sebagai berikut:

3.13.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($\boldsymbol{R^2}$) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependent. Jika $\boldsymbol{R^2}$ semakin besar (mendekati satu) maka pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Sedangkan, jika R2 kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya konstribusi variabel independent terhadap variabel dependent. $\boldsymbol{R^2}$ dapat dirumuskan sebagai berikut Sugiyono (2008)**:**

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

3.13.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual, dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2008):

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-n2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi parsial yang di temukan

n= jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

Hipotesis yang di ajukan yaitu:

Ha_1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha_2= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel Ha ditolak.

b. Jika probabilitas > 0,05 maka Ha ditolak.

Jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima.

3.13.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut Sugiyono (2008):

Rumus:

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

N = jumlah sampel

m = jumlah prediktor.

Hipotesis yang diajukan:

Ha_3= Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. Jika F hitung > F tabel maka Ha ditolak.
   Jika F hitung < F tabel maka Ha diterima.

b. Jika probabilitas > 0,05 maka Ha ditolak.
   Jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan BTN kantor cabang Bandar Lampung, maka penulis menarik kesimpulan

1. Berdasarkan Uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara pasrial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank BTN Kantor cabang Bandar Lampung.
2. Berdasarkan Uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Kantor cabang Bandar Lampung.
3. Berdasarkan Uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank BTN Kantor cabang Bandar Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan BTN kantor cabang Bandar Lampung, penulis memberikan masukan dan saran untuk pembaca yaitu:

1. Variabel Motivasi menunjukan pengaruh positif namun tidak secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung. Hal ini berarti motivasi memiliki tingkat hubungan yang positif dalam kinerja, akan tetapi motivasi memiliki pengaruh yang tidak kuat terhadap kinerja Karyawan, diharapkan Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung dapat meningkatkan motivasi kepada karyawan untuk kinerja karyawan yang lebih baik lagi terutama pada poin-poin yang menunjukan kekurang setujuan karyawan atas apa yang di terima dan mereka harapkan, untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.
2. Variabel Kepuasan kerja menunjukan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung. Hal ini berarti kepuasan kerja memegang pengaruh yang kuat terhadap meningkatnya kinerja karyawan Bank Tabungan Negara kantor cabang Bandar Lampung. Dimana kepuasan kerja dan kinerja dapat dinyatakan berbanding lurus, dengan asumsi kepuasan kerja meningkat maka dipastikan kinerja pun meningkat, berlaku sebaliknya. Sebab itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan poin-poin kekuatan mereka dalam memuaskan pekerja perusahan dan juga meningkatkan lagi faktor-faktor yang

menunjang kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang kondusif dan gaji yang tepat dan sesuai bagi karyawan untuk semakin meingkatkan hasil kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama seperti penelitian ini, diharapkan dapat mengembangkan peneilitian ini lebih baik seperti dari faktor-faktor variabel, penganalisaan data yang menggunakan metode-metode yang lain serta variabel-variabel yang belum ataupun jarang digunakan dalam penelitian sejenis ini.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Chourmain, Imam. 2008. *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi,. Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Al-Haramain Publishing House.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.

Hanggreani, Dewi. 2011. *Perilaku Organiasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonimi UI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Munandar, Ashar Sutoyo. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

Nitisemito dkk. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE

Samsudin, H Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P, 2008. *Psikologi Industri*. Rineka Cipta, Jakarta

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, H., Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

JURNAL

Yefina, Shavira. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar).*Jurnal Administari Bisnis, Vol 2 No. 1 Febuari 2015.

Abrivianto P, Okto. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT.Arthawena Sakti Gemilang Malang).* Jurnal Administari Bisnis, Vol. 7 No. 2 Januari 2014.

SKRIPSI

Anggraini, Tatiek. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah*. Skripsi, FEB Universitas Bengkulu, Bengkulu.

Arian, Ferdi. 2010. Pembentukan Keputusan Pembelian Melalui *Word Of Mouth*, *Country Of Origin*, Desain Dan Fitur Produk (Studi Pada Produk Smartphone Oppo). Skripsi, FISIP Universitas Lampung.

Dewi, Ellysa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih Kab. Sergei-Sumatera Utara*. Skripsi FE USU Medan.

WEB

http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/47178

http://repository.unib.ac.id/8140/

http://digilib.unila.ac.id/10327/