

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK INDO TIMUR

**Hermin**

Fakultas Ilmu Komputer  
Universitas Indonesia Timur  
e-mail : [herminfikomuit@gmail.com](mailto:herminfikomuit@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indo Timur; (2) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Indo Timur. Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi oleh perusahaan, maka digunakan metode Kualitatif dan Analisis Regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0, dan Analisa Korelasi Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Adapun yang bisa disimpulkan dari hasil penelitian adalah : (1) Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indo Timur; (2) Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indo Timur; (3) Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Indo Timur; (4) Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank Indo Timur adalah sangat kuat.

**Kata Kunci :** Bank Indo Timur, Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims: (1) to explain simultaneously the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at Bank Indo Timur; (2) To find out which variables have the dominant influence between the two variables Job Satisfaction and Work Motivation on employee performance at Bank Indo Timur. To solve the main problems faced by the company, qualitative methods and multiple regression analysis were used using the SPSS 18.0 application, and correlation analysis. Correlation means a relationship, as well as correlation analysis, which is an analysis used to see the relationship between two variables. As for what can be concluded from the research results are: (1) Partially job satisfaction and work motivation have a significant effect on employee performance at Bank Indo Timur; (2) Together, job satisfaction and work motivation have a significant effect on employee performance at Bank Indo Timur; (3) The variable of job satisfaction and work motivation regression coefficient is positive (+) indicating a unidirectional relationship, in other words satisfaction. work and work motivation will improve employee performance at Bank Indo Timur; (4) The correlation/relationship between job satisfaction and work motivation with the performance of Bank Indo Timur employees is very strong.*

**Keywords:** Bank Indo Timur, Employees, Job Satisfaction, Work Motivation.

### PENDAHULUAN

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 (2020) 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, 2019). 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 (2019) " Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi

tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. 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 dilingkungan perusahaan.

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

Bank Indo Timur sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya pembedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Untuk itu penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi

yang dialami oleh karyawan atau karyawan Bank Indo Timur, apakah karyawan karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada frontliners yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, mereka telah menjadi frontliners, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bias merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan frontliners sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh *frontliners* merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian *frontliners* semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank Sulselbar Cabang Soppeng. Begitu juga halnya dengan karyawan yang bekerja pada bagian *back office*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2019) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### 2. Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

### 3. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance*

system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, untuk memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

### 2. Operasional

Mengingat penggambaran fondasi dan sistem untuk memutuskan variabel saat ini. Definisi operasional yang digunakan untuk meliputi sebagai berikut :

- a) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan
- b) Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengerahkan". Motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

- c) Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Indo Timur yang berjumlah 50 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Indo Timur yang berjumlah 50 orang.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

- a. Studi Pustaka Yaitu dengan cara mempelajari buku – buku , berbagai literature, artikel, serta bahan – bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.
- b. Riset Lapangan Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan.

## 5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

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

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja.

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

Y = Kinerja karyawan.

- c. Skala pengukuran Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

1. Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
2. Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
3. Jawaban netral, diberi skor 3
4. Jawaban setuju, diberi skor 4
5. Jawaban sangat setuju, diberi skor 5

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel

*item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,30). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Validitas Item

No.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Ket.
1.	Kepuasan Kerja (X1)	16	11	2,3,4,9, 13 tidak valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	13	12	2 tidak valid
3	Kinerja Karyawan (X3)	4	4	-

Sumber : data primer diolah

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Kepuasan Kerja (X1)			
1.	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,571	0,30	Valid
2.	Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
3.	Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus

4.	pekerjaan Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	0,30		Tidak Valid Item Dihapus	12.	dengan baik Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	0,334	0,30	Valid
5.	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	0,894	0,30	Valid	13.	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
6.	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	0,644	0,30	Valid	14.	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	0,628	0,30	Valid
7.	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	0,628	0,30	Valid	15.	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	0,693	0,30	Valid
8.	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada nasabah	0,524	0,30	Valid	16.	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	0,808	0,30	Valid
9.	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut		0,30	Tidak Valid Item Dihapus	Motivasi Kerja (X2)				
10.	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	0,860	0,30	Valid	1.	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	0,548	0,30	Valid
11.	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas	0,732	0,30	Valid	2.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
					3.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang	0,497	0,30	Valid



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 16 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu kelima item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, Setelah dilakukan pengujian ulang 11 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk motivasi kerja yang terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan 1 diantaranya tidak valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih kecil dibanding *r* tabel 0,30, yaitu untuk item pernyataan no 2. Untuk itu 1 item pernyataan tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dan pengujian diulangi lagi untuk 12 item pernyataan motivasi kerja lainnya dan dinyatakan valid, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas.

Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran  $> 0,60$  s/d  $0,80$  baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d  $1,00$  dianggap sangat baik.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (*r* Alpha) terhadap ketiga

instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	11	0,806	Sangat baik
2.	Motivasi Kerja (X2)	12	0,906	Sangat baik
3.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,767	Baik

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.806, motivasi kerja 0.906, dan kinerja karyawan 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2021)

## 3. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja (X1) diukur dengan menggunakan 16 buah pertanyaan, dan 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu keempat item tersebut dihapus / dikeluarkan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kepuasan kerja (X1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 15 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.78 tentang merasa cara pimpinan dalam menangani masalah yang dihadapi oleh karyawannya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 8 tentang ketidakpuasan atas hasil

evaluasi pelayanan yang diberikan kepada nasabah dengan rata-rata terendah sebesar 2.90 dimana ini ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada nasabah bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada kepuasan kerja.

#### 4. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai motivasi kerja secara umum Variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan menggunakan 13 buah pertanyaan, dan 1 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2 dan untuk itu satu item tersebut dihapus / dikeluarkan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variable motivasi kerja (X2) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.72 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan yang sangat memadai memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada motivasi kerja terdapat pada pertanyaan no 7 tentang Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan dengan rata-rata terendah sebesar 3.84 dimana ini menjelaskan atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada motivasi kerja.

#### 5. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum.

Variabel kinerja karyawan (X3) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja karyawan (X3)

yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan 3 dengan rata-rata tertinggi masing-masing sebesar 4.60 tentang selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang dipengaruhi paling sedikit oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan no 4 tentang hasil pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya dengan rata-rata terendah sebesar 4.42 dimana ini menjelaskan pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indo Timur.
2. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indo Timur.
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Indo Timur.
4. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank Indo Timur adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho

(2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Soppeng yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1 - 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

## SARAN

Untuk mencapai tujuan Bank Indo Timur terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan

pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Indo Timur.

4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indo Timur agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gark, 2017, Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta, Erlangga
- Robbin, Stephen, P Judge, Thimoty, A Prilaku Organisasi Edisi 12 Jakarta Salemba 4
- Robbin, Stephen, P Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi, 2016 Edisi Ke Lima, Jakarta Erlangga
- Fred r. david 2015 Manajemen Strategi Edisi 10 Jakarta Salemba 4
- Hany, T. Handoko 2021 Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE
- Fillipo, Edwin B 2020 Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh Masud) Edisi keIV Jakarta Erlangga.
- Manulang Dra, "Pengantar Ekonomi Perusahaan" penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta, Tahun 2018
- Martoyo, Susilo 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPF Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989 (Organisasi Prilaku struktur, proses) jilid 2 Jakarta PT. Bina Rupa Aksara
- Alex Nitisoemito. Drs "Manajmen Personalialia Ghalia, Indonesia, UGM, Yogyakarta, th 2016
- Soeprihanto, John. 2017. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta : BPFE UGM.