

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI KCP  
PETTARANI MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

**NUTFAINNA AHMAD MADIKA  
4518012123**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK BRI KCP PETTARANI MAKASSAR

Nama Mahasiswa : Nutfainna Ahmad Madika

Stambuk/NIM : 4518012123

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. A. Arifuddin Mans, SE., M.Si., SH.

  
Dr. Miah Said, SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa



  
Dr. Hj. Herminawati A, SE., MM.

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nutfainna Ahmad Madika  
Nim : 4518012123  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Kepuasan Karyawan Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI KCP  
Pettarani Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajuhkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 2022  
Yang Menyatakan,



Nutfainna Ahmad Madika

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI KCP PETTARANI  
MAKASSAR**

**ABSTRAK**

**NUTFAINNA AHMAD MADIKA.** 2022.Skripsi. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BANK BRI KCP Pettarani Makassar. Dibimbing Oleh Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH dan Dr. Miah Said, SE.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di kantor bank bri kcp pettarani Makassar Variabel independen yang diteliti yaitu; kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan analisis regresi berganda dengan metode analisa uji t dan uji F. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 23 responden karyawan kantor bank bri kcp pettarani Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian explanation research mealalui aplikasi spss. Seluruh variabel independen memiliki korelasi yang searah dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Melalui uji F dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memang layak untuk menguji variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independ motivasi kerja terbukti mempengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel kepuasan Kerja tidak mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan)

***Kata Kunci:*** *Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

**EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANK BRI KCP PETTARANI  
MAKASSAR**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance conducted at the BRI kcp pettarani Makassar office. The independent variables studied were; job satisfaction and work motivation with the dependent variable is employee performance. To find out how much influence the independent variable has on the dependent variable, multiple regression analysis is used with the t-test and F-test analysis methods. This study used a sample of 23 respondents from employees of the BRI branch office in Pettarani Makassar. spss. All independent variables have a direct correlation with the dependent variable (Employee Performance). Through the F test, it can be seen that all independent variables are indeed feasible to test the dependent variable. Hypothesis testing using t test shows that the independent variable of work motivation is proven to affect the dependent variable, while the job satisfaction variable does not affect the dependent variable (Employee Performance)*

**Keywords:** *Job satisfaction, work motivation, employee performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan serta ilmu dan pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI KCP PETTARANI MAKASSAR” Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis. Dengan segala rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam menjalani pendidikan maupun dalam proses pembuatan proposal skripsi terkhusus kepada

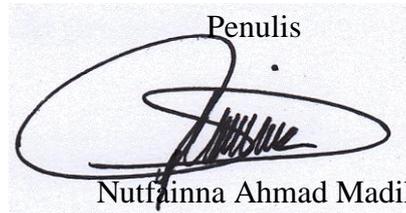
1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan penulis kesehatan, kekuatan, dan akal yang sehat. Sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan kondisi yang baik.
2. Orang tua penulis yaitu Ahmad Titus TL.,S.Pd.MM. dan Hj. Murni L yang selalu memberikan dukungan dan do'a, selalu sabar dalam menghadapi kondisi apapun dalam membimbing dan memberikan saran masukan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya selaku Rektor Universitas Bosowa
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar.,SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Ahmad Jumarding SE.,MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.
6. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane,SE., M.Si.,SH. dan Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi, dan memberikan bantuan literatur, serta diskusi dengan para penulis.

7. Banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian tugas akhir Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun. Sehingga nantinya Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan dapat dikembangkan lebih lanjut.

Makassar, 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'N' followed by the name 'Nutfa'inna Ahmad Madika' written in a cursive script.

Nutfa'inna Ahmad Madika

## DAFTAR ISI

### SAMPUL

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINAL SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	6
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.1.3 Motivasi Kerja.....	18
2.2 Kerangka Pikir.....	26
2.3 Hipotesis.....	27

<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.1 Penelitian Pustaka (Library Reseach).....	28
3.2.2 Penelitian Lapangan (Field Research).....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data .....	29
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Metode Analisis Data .....	30
3.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
4.1.2 Visi dan Misi BRI KCP Makassar Pettarani.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi BRI KCP Makassar Pettarani .....	38
4.2 Hasil .....	38
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden .....	38
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	42
4.2.4 Uji t .....	44
4.2.5 Uji F.....	45
4.3 Pembahasan.....	46
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>50</b>
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>78</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>	<b>79</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pikir Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka Pikir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	26
<b>Gambar 2.3</b> Kerangka Pikir Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
<b>Gambar 2.4</b> Kerangka Pikir Penelitian .....	27
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi BRI KCP Makassar Pettarani .....	38
<b>Dokumensi</b> .....	78
<b>Surat Keterangan Penelitian</b> .....	79

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1.</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
<b>Tabel 4.2.</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	39
<b>Tabel 4.3.</b> Uji Normalitas .....	40
<b>Tabel 4.4.</b> Uji Multikolinearitas .....	41
<b>Tabel 4.5.</b> Uji Heterokedastisitas.....	41
<b>Tabel 4.6.</b> Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
<b>Tabel 4.7.</b> Uji T .....	43
<b>Tabel 4.8.</b> Uji F.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Identitas Responden.....	54
<b>Lampiran 2.</b> Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
<b>Lampiran 3.</b> Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2).....	59
<b>Lampiran 4.</b> Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1) .....	61
<b>Lampiran 5.</b> Distribusi Frekuensi Variabel .....	64
<b>Lampiran 6.</b> Distribusi Frekuensi Responden .....	70
<b>Lampiran 7.</b> Uji Validitas dan Reliabelitas Data.....	71
<b>Lampiran 8.</b> Uji Asumsi Klasik.....	74
<b>Lampiran 9.</b> Uji t .....	75
<b>Lampiran 10.</b> Uji F .....	75
<b>Lampiran 11.</b> Kuesioner Penelitian .....	76
<b>Lampiran 12.</b> Tabel r .....	79

**Lampiran 12.** Tabel t ..... 80

**Lampiran 12.** Tabel F ..... 81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tantangan setiap organisasi yang sulit untuk dapat berkembang pada saat ini yaitu tantangan didunia bisnis. Globalisasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi. Mengingat adanya tantangan yang harus dihadapi oleh setiap organisasi, maka sumber daya yang dimiliki menjadi sarana dan prasaran utama yang akan digunakan oleh organisasi dalam memenangkan setiap kompetensi bisnis. Menurut Sinambela (2018) bahwa sumber daya dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya manusia merupakan investasi utama dalam sebuah organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dan sangat penting. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus lebih memperhatikan dan diberikan perhatian khusus untuk pengelolaannya.

Kompetensi merupakan salah satu kualitas dari sumber daya manusia dalam hal mengelola sumber daya manusia disuatu organisasi. Untuk dapat mengembangkan dan mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama yang dapat membantu manajemen organisasi.

Disamping itu, organisasi akan menghadapi berbagai masalah dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu masalahnya yaitu sumber daya manusia yang berperan dalam mengelola suatu organisasi ataupun perusahaan. Sehingga organisasi atau perusahaan akan memberikan pelatihan dan

pengetahuan untuk karyawan yang baru dengan tujuan untuk memberikan keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan. Selama melakukan pekerjaan karyawan akan diberikan motivasi dan pengalaman untuk dapat meningkatkan kualitas dan menjadikan karyawan yang profesional sehingga mampu dalam memberikan kontribusi dan dapat mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Sinambela (2019) jika suatu organisasi semakin besar, maka akan semakin banyak pula karyawan yang dipekerjan, sehingga kemungkinan timbulnya masalah-masalah didalamnya memiliki potensi yang sangat besar pula, seperti stress, tidak ada motivasi, terjadinya konflik.

Sistem manajemen kinerja akan membantu pemimpin dalam menentukan sasaran, dan memberikan konseling saat telah mencapai proses pencapaian kinerja dan penilaian kinerja. Untuk menetapkan sasaran kinerja sebuah perusahaan maka perlu diberikan sebuah motivasi kerja dan memberika reward agar karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Tujuan sasaran kinerja agar dapat tercapai sebuah perusahaan maka perlu dikakukan pengelolaan bagi sumber daya manusia.

Salah satu yang umum dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja timbul sebab adanya penilaian dari pimpinan atau pun dari staf lain. Kepuasan kerja juga merupakan suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, menurut Wibowo (2014:70) bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Sehingga hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah mengenai bagaimana perusahaan dapat mengelola dan menjaga motivasi karyawan agar selalu bekerja dan selalu fokus pada tujuan dari perusahaan. Motivasi karyawan sangatlah penting dalam menjaga kepuasan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Sebab dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih bekerja dengan giat dalam melakukan pekerjaannya. Disisi lain sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi pekerjaan itulah yang memperkuat motivasi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Usman (2010:250) bahwa motivasi /merupakan keinginan yang terdapat pada seorang karyawan yang dapat merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku.

Disamping itu, suatu perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya, sebab terdapat karyawan yang bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya, kurang dihargai oleh pimpinan dan staf lainnya, bahkan tidak bias mengembangkan diri dengan segala potensi yang dia miliki, maka secara langsung akan mempengaruhi ketidaknyamanan, tidak fokus dan bahkan kurang berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Suharti (2013: 144) bahwa kepuasan kerja

merupakan sikap emosional yang dapat menyenangkan dan dapat mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerjyang yang dinikmati setiap pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja dari pimpinan maupun staf yang lain, peralatan, penempatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu kepuasan kerja dan motivasi kerja berdasarkan uraian diatas sangatlah penting bagi perusahaan dalam melihat kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan terutama kinerja karyawan yang terdapat di BRI KCP Makassar Pettarani. Berdasarkan riset awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum maksimal dan optimal dalam melakukan pekerjaannya di BRI KCP Makassar Pettarani. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam bekerja, kurang teliti, kurang fokus bahkan sering terjadinya kesalahan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dalam penginputan, pelayanan, dan kurangnya ketelitian. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja akan dilakukan dan diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatnya kualitas kinerja karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?

3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI KCP Makassar Pettarani?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi peneliti  
Diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Bosowa  
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.” Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.” (Risnawati, 2016) “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

###### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada 7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan (Mubarok, 2017) yaitu:

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal , misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materil dan non materil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untukk merangsang kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan Pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawannya karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka akan semakin baik pula.

#### 5. Hubungan Mereka dengan Organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:76) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut.

##### 1. Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

##### 2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk memncapat tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya

rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang dalam berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

**3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2015) Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas (mutu), yaitu suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
- b. Kuantitas (jumlah) yaitu produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.
- c. Waktu (jangka waktu) yaitu kegiatan tersebut dapat diselesaikan, suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Penekanan biaya yaitu biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.
- e. Pengawasan yaitu setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan.
- f. Hubungan antar karyawan yaitu penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator kinerja adalah:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan

- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

#### **4. Manfaat Dan Tujuan Kinerja**

Manfaat dan tujuan sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut. (Kasmir, 2015):

- a) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- c) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- d) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- e) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

#### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Yusuf, 2015) kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat

keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Dalam lingkup pekerjaan itu yang paling penting adalah memanusiakan manusia. Karena manusia memiliki dimensi hidup yang paling sensitif yaitu perasaan. Jika perasaan manusia dilukai, maka ia bisa frustrasi dan akibatnya produktivitas kerjanya menurun.

Manusia dalam pekerjaan atau humanisasi kerja adalah teori yang dibangun dari praktek kerja kemudian praktek itu dipraktekkan kembali dalam pekerjaan secara fisik dan psikologis. Secara fisik, humanisasi kerja merupakan proses mengolah input menjadi output, secara psikologis, humanisasi kerja membentuk karakter, atau watak, atau kepribadian manusia. Output merupakan hasil kerja atau prestasi kerja secara immaterial (atau kejiwaan atau psikis). Perpaduan output material dan output psikologis membentuk kepuasan kerja.

Robbins (1990:26) menjelaskan kepuasan kerja ialah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah dan karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material)

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2009) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ghiselli dan Brown dalam (Yusuf, 2015), yaitu:

1) Kedudukan

Yaitu Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.

2) Pangkat Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3) Umur Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

4) Mutu pengawasan Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan

sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja merupakan suatu ciri-ciri karakteristik dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kepuasan kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. “Indikator kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek.” (Afifuddin, 2015) yaitu

- a) Upah dan jumlah rasa keadilannya.
- b) Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c) Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d) Benefit, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
- e) Contingent rewards, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- f) Operating procedures, kebijakan, prosedur dan aturan.
- g) Co-workers, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- h) Nature of work, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
- i) Communication, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun non verbal.

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut (Handoko, 2014) dapat dilihat dari:

- 1) Isi pekerjaan Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

- 2) Supervisi Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
- 3) Organisasi dan manajemen Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.
- 4) Kesempatan untuk maju Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.
- 5) Gaji atau insentif Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Rekan kerja Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

### **3. Manfaat Dan Tujuan**

Kepuasan Kerja untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut. (Handoko, 2014) yaitu sebagai berikut.

- a) Membuat pekerjaan menyenangkan. Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan,

pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

- b) Orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
- c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
- d) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.”(Kadarisman, 2013).

Motivasi kerja menurut Stanford dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggetarkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri manusia.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola, yaitu:

1. Motivasi prestasi (achievement motivation) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan;
2. Motivasi afiliasi (affiliation motivation) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social;
3. Motivasi kompetensi (competence motivation) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif; dan
4. Motivasi kekuatan (power motivation) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

Menurut Krekner dan Kinicki (2003), istilah motivasi diambil dari istilah latin berarti pindah. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses

psikologis berarti meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.

## **2. Teori Motivasi Kerja**

Beberapa teori motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan dan kepuasan, Teori ERG Adelfer dalam Asnawi (2007:69). Variabel motivasi kerja diukur dengan sejumlah indikator meliputi:

- a. Eksistensi (Existence)
- b. Keterkaitan (Relatedness)
- c. Pertumbuhan (Growth)

Kebutuhan eksistensi berhubungan dengan urutan yang lebih rendah dari teori Maslow, dan dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Sutrisno (2009), menambahkan bahwa eksistensi merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan keberadaannya yang terpelihara sebagai seorang manusia di tengah masyarakat dan perusahaan.

Kebutuhan keterkaitan (persaudaraan); dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman. Menurut (Sutrisno (2009) kekebrapabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya.

Kebutuhan pertumbuhan, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan menurut Maslow, aktualisasi

diri dapat dipenuhi melalui pencarian dan pengembangan personal dan karier, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktivitas nonkerja, misalnya organisasi. Kebutuhan terhadap pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.

### **3. Ciri-ciri Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, lebih dari itu terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:

- a. Motif adalah Majemuk;
  - b. Motif dapat berubah-ubah;
  - c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu;
  - d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.
4. Dimensi yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut McClelland dalam Sutrisno (2009), terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: *Need of achievement*, *Need of affiliation*, dan *Need of power*, berikut uraian singkat dari ketiga aspek tersebut yakni sebagai berikut.

- a. *Need for Power* adalah keinginan untuk mengendalikan orang lain selain itu bahwa pada need for power adalah keinginan seseorang untuk memimpin orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan sebagai keinginan untuk

mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki kewenangan.

- b. *Need for Achievement* adalah kesuksesan yang diraih melalui kompetisi yang mana pada kompetisi itu ada seseorang yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dan dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik diatas.
- c. *Need for Affiliation* adalah membangun, memelihara, atau menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.

## **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal 116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

### **1) Faktor Internal**

Adapun faktor-faktor internalnya yaitu sebagai berikut.

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik
- c) Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan kerja Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

## **5. Indikator Motivasi**

Adapun indikator-indikator motivasi yaitu sebagai berikut.

- a) Keinginan untuk berprestasi
- b) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- c) Keinginan untuk melakukan perubahan
- d) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- e) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.

## **6. Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Adapun manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. menurut (Djamarah, 2012), manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
- b. Motivasi sebagai penggerakan, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang harus diabaikan.

Adapun tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

2. Untuk mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat di lakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
4. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
5. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya

## **2.2 Kerangka Pikir**

### **1. Kerangka Pikir Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Gambar 2.1**

PENGARUH VARIABEL KEPUASAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN



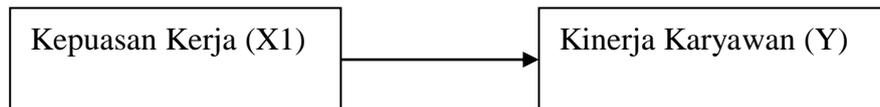


## 2. Kerangka Pikir Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2.2

PENGARUH VARIABEL KEPUASAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN



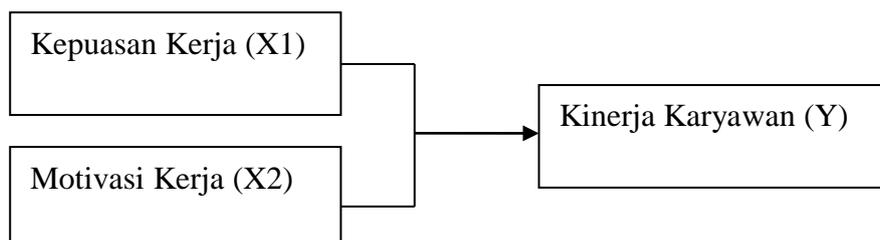
## 3. Kerangka Pikir Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2.3

PENGARUH VARIABEL KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP

KINERJA KARYAWAN



### **2.3 Hipotesis**

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BRI KCP Pettarani Makassar.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI KCP Pettarani Makassar.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI KCP Pettarani Makassar secara simultan.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Adapun penelitian ini dilaksanakan di BRI KCP Makassar Pettarani di Jl. A. P. Pettarani No.5A, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu dilaksanakan penelitian ini yaitu pada bulan Mei- Juli 2022.

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, metode teknik pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut

##### **3.2.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

### **3.2.2 Penelitian lapangan (field Research)**

#### 1) Angket (kuesioner)

Metode ini dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluran ini salah satu pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan didarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

#### 2) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kinerja karyawan seperti buku, artikel dan lain-lain.

## **3.3 Jenis dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

#### **1. Data kualitatif**

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu yang menggunakan analisis data, instrumen penelitian dan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:14).

Pada penelitian ini data kuantitatif yang berupa angka-angka dari perusahaan, seperti jumlah pegawai dan lain-lain.

## 2. Data Kualitatif

Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai objek utama sebagai instrument penelitian yang bersifat induktif.

### 3.3.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang didapatkan melalui penelitian lapangan melalui responden maupun hasil pengamatan (observasi).

#### 2. Data Sekunder

Data primer, yaitu data yang didapatkan melalui penelitian lapangan melalui responden maupun hasil pengamatan (observasi).

### 3.4 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:238-239) bahwa statistik deskriptif adalah suatu cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum. Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan yaitu untuk mengetahui gambaran suatu data dan mengetahui kondisi masing-masing variabel penelitian.

## 2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu cara untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut (Sugiyono: 2018).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Nilai Tetap (Konstanta)

$\beta_1 \beta_2$  = Nilai koefisien regresi dari variabel independen

$X_1$  = Variabel Kepuasan Kerja

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

## 3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui nilai uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk melihat apakah variabel independen memiliki korelasi atau tidak dapat dilihat pada nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu jika nilai VIF  $\geq 10$  dan nilai TOL  $\leq 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa pada variabel independen tidak terdapat kasus multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi nilai dari residual antara variabel pengamatan satu dan variabel pengamatan yang lainnya terjadi ketidaksamaan nilai varians. Menurut Ghozali (2011: 143) bahwa untuk mengetahui gejala heterokedastisitas yaitu dengan melihat nilai yang ditunjukkan apabila nilai glejser  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data mengalami heterokedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pada penelitian ini, untuk menguji variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara melihat nilai signifikansi (sig). Jika nilai sig  $\leq 0,05$  atau  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangankan jika nilai  $sig \leq 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

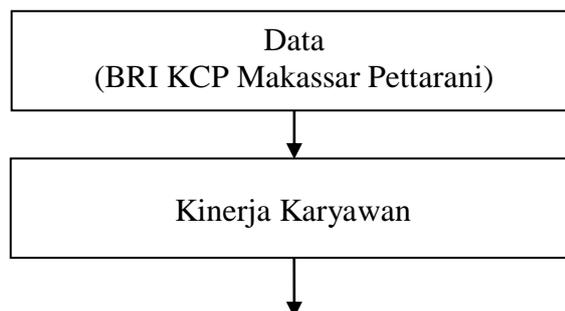
#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

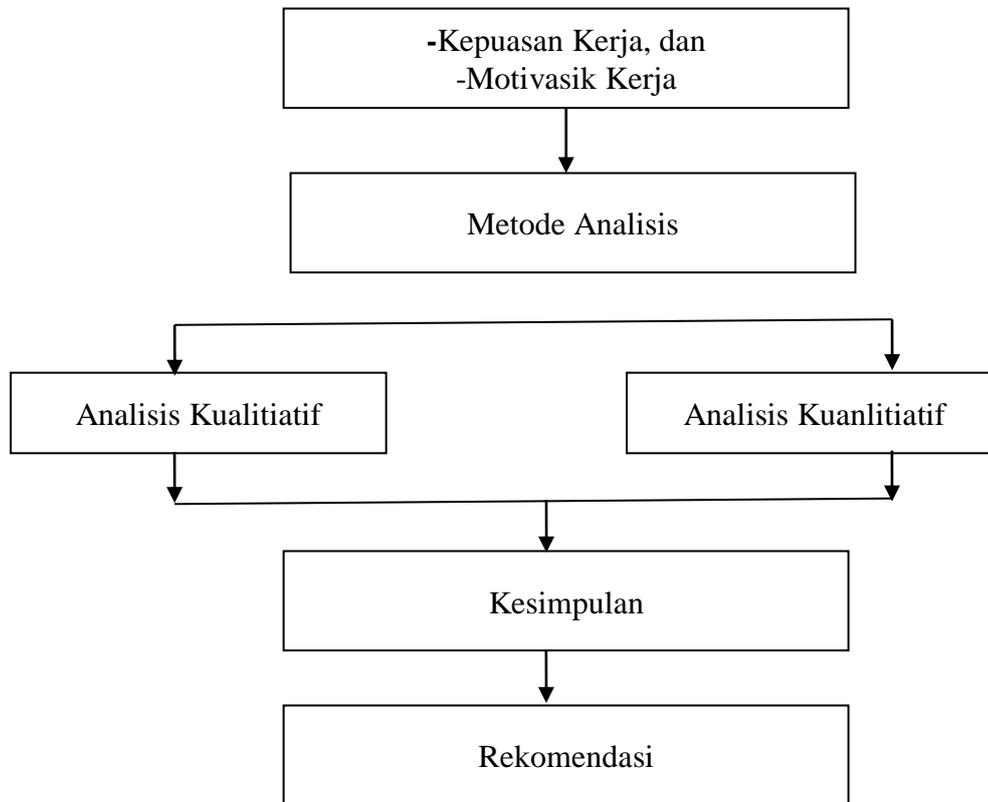
Uji hipotesisi F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen secara simultan (Y). Pada penelitian ini, untuk menguji variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah dengan cara melihat nilai signifikansi (sig). Jika nilai  $sig \leq 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sedangankan jika nilai  $sig \leq 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### **3.5 Kerangka Pikir Penelitian**

**Gambar 2.3**

#### **KERANGKA PIKIR PENELITIAN**





## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Pada Tahun 1895 Bank Republik Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto oleh Raden Aria Wiriatmaja dengan nama De Poerwokertosche Hulp-en Spaarbank der Indlandsche Hoofden, yang pada awalnya adalah lembaga yang mengelola dana kas masjid untuk disalurkan kepada masyarakat dengan skema yang sangat sederhana. Pada 16 Desember 1895 secara resmi dibentuk Hulpen Spaarbank der

Indlandsche Bestuurs Ambtenareen yang kemudian dikenal sebagai “Bank Perkreditan Rakyat” yang pertama di Indonesia. Kemudian mengalami beberapa kali perubahan nama, seperti pada tahun 1897 berganti nama menjadi De Poerwokertosche Hulpen Spaar-en Landbouw Credietbank (Volksbank) atau dikenal dengan “Bank Rakyat”, pada tahun 1912 menjadi Centrale Kas Voor Volkscredietwezen Algemene, dan pada 1934 menjadi Algemene Volkscredietbak (AVB). Pada masa pendudukan Jepang di tahun 1942, AVB berubah menjadi Syomin Ginko. Pada tahun tanggal 22 Februari 1946, Pemerintah Indonesia mengubah lembaga ini menjadi Bank Rakjat Indonesia (BRI) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.1 tahun 1946 dan BRI menjadi bank pertama yang dimiliki Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 1960, Pemerintah sempat mengubah nama BRI menjadi Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani dan Nelayan (BTN) dan Nederlandsche Handels Maatschapij (NHM). Tahun 1965 diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (BIUKTN) dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Ekspor-Import. Berdasarkan Undang-Undang No.21 Tahun 1968, Pemerintah menetapkan kembali nama Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank Umum. Pada tahun 1992 Bank BRI berubah status hukum menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) berdasarkan Undang-Undang Perbankan No.7 tahun 1992. Pada Tahun 2003 Bank BRI menjadi Perseroan Terbuka pada tanggal 10

November 2003 dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta, kini Bursa Efek Indonesia, dengan kode saham BBR. Pada Tahun Sebuah langkah strategis dengan mengakuisisi Bank Jasa Artha (BJA) pada tahun 2007, yang kemudian dikonversi menjadi PT. Bank Syariah BRI. Unit Usaha Syariah BRI kemudian dipisahkan (spin off) dari Bank BRI dan digabungkan ke dalam PT. Bank Syariah BRI pada 1 Januari 2009. Pada tahun 2011 Terdapat 3 tanggal penting bagi Bank BRI di tahun 2011, yakni: 11 Januari 2011, Bank BRI melaksanakan stock split yaitu pemecahan nominal saham yang semula Rp500 per saham menjadi Rp250 per saham. Stock split yang dilakukan Bank BRI bertujuan untuk meningkatkan likuiditas perdagangan saham dan memperluas penyebaran kepemilikan saham Perseroan di Bursa Efek Indonesia.

Pada tahun 2013, Di tahun ini, Bank BRI menjadi yang pertama menyediakan layanan self-service banking di Indonesia melalui BRI Hybrid Banking. Pada tahun 2014, Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, Bank BRI terus meningkatkan pertumbuhan jumlah ATM hingga mencapai 20.792 unit ATM serta mesin EDC yang menembus angka 131.204 unit. Pencapaian tersebut membawa Bank BRI menjadi Bank dengan jaringan ATM dan EDC terbesar di Indonesia. Pada tahun 2015 dan 2016 Bank BRI akan mengukir sejarah besar pada tahun 2016, tepatnya tanggal 9 Juni 2016 Bank BRI meluncurkan satelit bernama BRIsat yang menjadikan Bank BRI sebagai bank pertama dan

satu-satunya di dunia yang memiliki dan mengoperasikan satelitnya sendiri

#### **4.1.2 Visi dan Misi BRI KCP Makassar Pettarani**

##### 1. Visi

Adapun visi BRI KCP Makassar Pettarani adalah Menjadi bank komersial terkemuka yang mengutamakan kepuasan nasabah.

##### 2. Misi

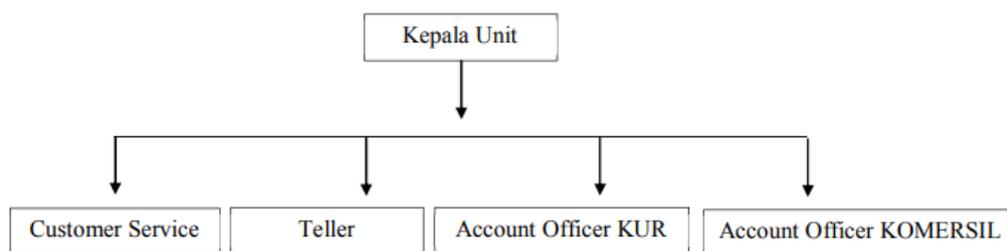
Adapun misi BRI KCP Makassar Pettarani adalah sebagai berikut.

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan menerapkan manajemen risiko yang tepat dan praktik good corporate governance.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders)

#### **4.1.3 Struktur Organisasi BRI KCP Makassar Pettarani**

### **GAMBAR 4.1**

### **Struktur Organisasi BRI KCP Makassar Pettarani**



## 4.2 Hasil

### 4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden

#### 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN  
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	14	73.9
Perempuan	9	26.1
Total	23	100.0

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentase 73,9%. Sedangkan jumlah perempuan sebanyak 9 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas respondennya adalah laki-laki.

#### 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN  
UMUR

<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
10-20 tahun	2	8.7
21-30 tahun	8	34.7
31-40 tahun	10	45.4
41-50 tahun	3	11.2
Total	23	100.0

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terdiri dari umur 10-20 tahun dengan persentase 8,7%, umur 21-30 tahun dengan persentase 34,7%, umur 31-40 tahun dengan persentase 45,4%, dan umur 41-50 tahun dengan persentase 11,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden terbanyak terdiri dari umur 21-30 dan umur antara 31-40 tahun.

#### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Independen dan dependen memiliki data yang normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal

ini dapat dilihat pada nilai signifikansinya. Apabila nilai sig > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.3**

**UJI NORMALITAS  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64864903
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.153
	Negative	-.175
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 <sup>c</sup>

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel4.3 menunjukkan bahwa nilai sig. adalah 0,583. Sehingga dapat dikatakan bahwa data nilai sig (0,067) > 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji mutikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dikatakan terdapat masalah multikolinearitas jika nilai Tolerance < 0,1 atau VIF > 5, sedangkan jika nilai

Tolerance > 0,1 atau VIF < 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.4**

**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kepuasan_Kerja	.987 1.013
	Motivasi_Kerja	.987 1.013

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 1,013. Dan juga nilai Tolerance untuk variabel kepuasan dan motivasi kerja sebesar 0.987. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 5. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada antar variabel independen.

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya yaitu dengan melihat nilai

signifikansinya. Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi kasus heterokedastisitas.

**Tabel 4.5**

**UJI HETEROKEDASTISITAS  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.880	3.025		-1.283	.214
	Kepuasan_Kerja	.138	.097	.300	1.425	.170
	Motivasi_Kerja	.083	.108	.162	.768	.451

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai sig masing-masing lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi kasus heterokedastisitas.

#### 4.2.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Oleh karena itu, pada penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BRI KCP Makassar secara parsial. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.260	4.185		1.257	.223
	Kepuasan_Kerja	-.084	.134	-.088	-.625	.539
	Motivasi_Kerja	.825	.149	.783	5.543	.000

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,260 - 0,084X_1 + 0,825X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas didapatkan nilai konstanta yaitu sebesar 5,260 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 5,260. Untuk nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (b1) bernilai negatif yaitu sebesar -0,084 yang berarti bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan bertambah kinerja karyawan sebesar -0,084 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerjanya nilainya tetap. Untuk nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (b2) bernilai positif yaitu sebesar 0,825 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,825 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi nilainya tetap.

#### 4.2.4 Uji t (Uji Parsial)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Adapun uji hipotesis pengujiannya yaitu sebagai berikut.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk kriteria pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $\text{thitng} > \text{ttabel}$ , maka H0 ditolak dan jika nilai  $\text{sig} > 0,05$   $\text{thitng} < \text{ttabel}$ , maka H0 diterima.

**Tabel 4.7**

UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.260	4.185		1.257	.223
	Kepuasan_Kerja	-.084	.134	-.088	-.625	.539
	Motivasi_Kerja	.825	.149	.783	5.543	.000

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,539 sehingga dapat dilihat bahwa nilai  $\text{sig} > 0,05$  artinya H0 diterima, artinya variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai  $\text{sig} (0,000) < 0,05$  yang berarti

bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **4.2.5 Uji F (Uji Simultan)**

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara simultan. Adapun uji hipotesis pengujiannya yaitu sebagai berikut.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Untuk kriteria pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan jika nilai  $\text{sig} > 0,05$   $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dengan  $df_2 = n - k - 1 = 23 - 2 - 1 = 20$  dan  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ .

#### **Tabel 4.8**

## UJI F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.855	2	45.928	15.361	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.797	20	2.990		
	Total	151.652	22			

*Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 24*

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai sig pada uji anova yaitu 0,000 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,361 yang berarti nilai sig ( $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung} (15,361) > F_{tabel} (4,325)$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

### 4.3 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig ( $0,539 > 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Bank BRI KCP Makasar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan mengenai sikap, situasi kerja, saling kerja sama serta saling memberi imbalan-imbalan dan

dukungan organisasi. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.” (Risnawati, 2016)

Kepuasan kerja adalah psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig (0,000). < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Bank BRI KCP Makasar Pettarani berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan

tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig yaitu 0,00 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,361 yang berarti yang berarti  $H_0$  ditolak dengan nilai sig  $(0,00) < 0,05$  dan  $F_{hitung} (15,361) > F_{tabel} (4,325)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

Kepuasan kerja adalah psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik yaitu factor internal dan faktor eksternal.

Manfaat motivasi adalah suatu pndorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. menurut (Djamarah, 2012) dimana manfaatnya yaitu sebagai pendorong perbuatan untuk mmepengaruhi sikpa apanya yang seharusnya. Sebagai penggerak dan donorkan psikologis yang maka melahirnkan sikap yang bertanggung jawab.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

## **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Makassar Pettarani. Hal ini ditunjukkan oleh hasil sig > 0,05 (0,539 > 0,05).
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Makassar Pettarani. Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai sig > 0,05 (0,000 < 0,05).
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di BRI KCP Makassar Pettarani. Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai sig > 0,05 (0,000 < 0,05).

## **5.2 Saran**

Adapun saran pada penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI KCP Makassar Pettarani hendaknya pemimpin lebih memperhatikan variabel-variabel yang perlu dijadikan sebagai evaluasi dan perbaikan, dalam hal ini yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya bersama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Dan Ekonomi Syariah, 1(1), 9–25. Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Effendy, A. T. (2009). *Integrated HRD (Human Resources Development)*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The*
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 1–13.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Rajawali Pers.
- Mubarok, S. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Jakarta: In Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi*

- National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405-424.
- Juliandi, A., Irfan, & Saprinal, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Nur, Muh Miftha Farid (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar*, Makassar: Jurnal Economics Bosowa.
- Tamrin, Amir. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan Makassar*, Makassar: Jurnal Economics Bosowa.
- Ustiana. (2017). *Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang*. Makassar: Jurnal Riset Edisi Xx Unibos Makassar.

## **L**

**A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**Lampiran.1 Identitas Responden**

<b>Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>
1	Laki-laki	38
2	Laki-laki	31
3	Perempuan	37
4	Laki-laki	24
5	Perempuan	38
6	Laki-laki	27
7	Laki-laki	39
8	Perempuan	42
9	Laki-laki	20
10	Laki-laki	45
11	Perempuan	45
12	Perempuan	26
13	Laki-laki	32
14	Perempuan	28
15	Laki-laki	28
16	Perempuan	41
17	Laki-laki	24
18	Laki-laki	33
19	Perempuan	29
20	Laki-laki	29
21	Laki-laki	34
22	Perempuan	31
23	Laki-laki	39

**Lampiran.2 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Karyawan ( $X_1$ )**

<b>No.</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
1	5	4	5	4	4	22
2	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	3	4	4	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	5	4	22
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	3	15
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
23	5	5	5	5	5	25

**Lampiran. 3 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	4	4	5	23
2	5	5	5	4	4	23
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	4	3	3	3	3	16
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	5	22
19	4	4	5	4	4	21

20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	5	4	5	21
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25

**Lampiran.4 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	5	21
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	5	24
14	3	3	3	3	3	15
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	3	3	20
23	5	5	5	5	5	25

## Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Variabel

### 1. Distrisbusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

#### Frequency Table

##### Kepuasan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	29	39.7	39.7	41.1
	5	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

##### Kepuasan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	34	46.6	46.6	50.7
	5	36	49.3	49.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Kepuasan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	4	5.5	5.5	6.8
	4	44	60.3	60.3	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Kepuasan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	21	28.8	28.8	31.5
	5	50	68.5	68.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

### Kepuasan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	31	42.5	42.5	46.6
	5	39	53.4	53.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

### Frequency Table

#### Motivasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	12	52.2	52.2	56.5
	5	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

#### Motivasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3

	4	12	52.2	52.2	56.5
	5	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Motivasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	12	52.2	52.2	56.5
	5	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Motivasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	15	65.2	65.2	69.6
	5	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Motivasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	11	47.8	47.8	52.2
	5	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

#### Frequency Table

##### Kinerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.7	8.7	8.7
	4	13	56.5	56.5	65.2
	5	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

##### Kinerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3

	4	15	65.2	65.2	69.6
	5	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Kinerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.7	8.7	8.7
	4	12	52.2	52.2	60.9
	5	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Kinerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	14	60.9	60.9	65.2
	5	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.3	4.3	4.3
	4	14	60.9	60.9	65.2
	5	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

## Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Responden

### 1. Jenis Kelamin

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	73.9	73.9	73.9
	Perempuan	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### 2. Umur

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10-20 tahun	2	8.7	8.7	8.7

21-30 tahun	5	21.7	21.7	30.4
31-40 tahun	4	17.4	17.4	47.8
41-50 tahun	6	26.1	26.1	73.9
51-60 tahun	6	26.1	26.1	100.0
Total	23	100.0	100.0	

## Lampiran 7: Uji Validitas dan Reliabelitas Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabelitas Varibel Kinerja Karyawan

#### a. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Total
Kinerja 1	Pearson Correlation	1	.738**	.829**	.680**	.680**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
Kinerja 2	Pearson Correlation	.738**	1	.817**	.778**	.929**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
Kinerja 3	Pearson Correlation	.829**	.817**	1	.752**	.752**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23

Kinerja 4	Pearson Correlation	.680**	.778**	.752**	1	.709**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
Kinerja 5	Pearson Correlation	.680**	.929**	.752**	.709**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23
Total	Pearson Correlation	.878**	.941**	.926**	.866**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23

## b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	5

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Karyawan

### a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan

		Correlations					
		Kepuasan 1	Kepuasan 2	Kepuasan 3	Kepuasan 4	Kepuasan 5	Total
Kepuasan 1	Pearson Correlation	1	.412**	.412**	.267*	.378**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.022	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73

Kepuasan 2	Pearson Correlation	.412**	1	.616**	.374**	.361**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kepuasan 3	Pearson Correlation	.412**	.616**	1	.302**	.585**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kepuasan 4	Pearson Correlation	.267*	.374**	.302**	1	.464**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.009		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kepuasan 5	Pearson Correlation	.378**	.361**	.585**	.464**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.663**	.761**	.813**	.647**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### b. Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

### 3. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Motivasi Kerja

#### a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5
Motivasi 1	Pearson Correlation	1	.733**	.465*	.671**	.408
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.000	.053

	N	23	23	23	23	23
Motivasi 2	Pearson Correlation	.733**	1	.733**	.815**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23
Motivasi 3	Pearson Correlation	.465*	.733**	1	.815**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23
Motivasi 4	Pearson Correlation	.671**	.815**	.815**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23
Motivasi 5	Pearson Correlation	.408	.805**	.672**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23
Total	Pearson Correlation	.756**	.944**	.850**	.937**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23

b.

### Correlations

		Total
Motivasi 1	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	23
Motivasi 2	Pearson Correlation	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	23
Motivasi 3	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	23
Motivasi 4	Pearson Correlation	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	23
Motivasi 5	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	23
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	23

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### c. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

## Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24931018
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.094
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Uji Multikolinearitas Data

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan_Kerja	.987	1.013
	Motivasi_Kerja	.987	1.013

### 3. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.880	3.025		-1.283	.214
	Kepuasan_Kerja	.138	.097	.300	1.425	.170
	Motivasi_Kerja	.083	.108	.162	.768	.451

### Lampiran 9. Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.260	4.185		1.257	.223
	Kepuasan_Kerja	-.084	.134	-.088	-.625	.539
	Motivasi_Kerja	.825	.149	.783	5.543	.000

### Lampiran 10. Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.855	2	45.928	15.361	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.797	20	2.990		
	Total	151.652	22			

## **Lampiran 11. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **Perihal: Permohonan Menjadi Responden**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i): Karyawan Bank BRI Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul  
**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

**Karyawan Di Bank Bri Kcp Pettarani Makassar”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Nutfainna Ahmad Madika

NIm/STB : 4518012123

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa  
Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner pnelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nutfainna Ahmad Madika

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  10-20 tahun  21-30 tahun  
 31-40 tahun  41-50 tahun  
 51-60

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Jawablah pertanyaab ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

2. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut:

Sangat Setuju : SS : dengan skor 5  
 Setuju : S : dengan skor 4  
 Cukup Setuju : KS : dengan skor 3  
 Tidak Setuju : TS : dengan skor 2  
 Sangat Tidak Setuju : STS : dengan skor 1

### KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum jam kerja di mulai					
2	Kualitas kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu					
4	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal					
5	Saya tidak menunggu perintah dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan					

### KUESIONER KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan					

	tanggung jawab saya dalam bekerja					
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan lengkap dan layak untuk dipakai					
5	Saya mendapatkan bonus ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan					

### KUESIONER MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya					
2	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan saya selesai sesuai dengan tujuannya.					
3	Saya diberikan bimbingan kerja oleh pimpinan saya agar saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
4	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
5	Saya bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang saya kerjakan					

**Lampiran 12. Tabel r**

Tabel r untuk df = 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

Lampiran 13. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71758	1.43676	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.38462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39882	1.85955	2.33600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38603	1.83311	2.29216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.25814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.23099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92983
13		0.69383	1.35017	1.77069	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34081	1.75365	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74688	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68838	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71158	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 14. Tabel F

**Tabel Uji F**

$\alpha = 0,05$	$d_{1-(\alpha/2)}$							
$d_{2-(\alpha/2)}$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

**DOKUMENTASI**



## SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk**  
**Kantor Cabang Pettarani Makassar**

Jl. A.P.Pettarani Ruko Alianz No.4 Kota Makassar 3051, Sulawesi Selatan-90231  
Telp & Fax : (0411) 433110

Makassar, 25 Agustus 2022

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : B.139/KKP/VIII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan Bank BRI KCP Makassar  
Pettarani menerangkan bahwa:

Nama : Nutfainna Ahmad Madika  
NIM : 4518012123  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar

Benar Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitan dan pengambilan data di BRI KCP Pettarani Makassar dalam rangka penyusunan SKRIPSI sebagai penyelesaian studi di Universitas Bosowa Makassar yang bersangkutan dengan judul penelitian:

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI KCP PETTARANI MAKASSAR”**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk  
KANTOR CABANG PETTARANI  
MAKASSAR

**Dhahanna Agustin, S.Ak**  
Manager Oprasional

## **BIOGRAFI PENULIS**