

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BKK SEMARANG

¹⁾Nasuka, ²⁾Andi Tri Haryono SE MM., ³⁾Leonardo B Hashiolan SE, MM

¹⁾Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3)}Dosen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR BKK Semarang . serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Semarang ..Sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak - pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan bantuan software SPSS 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR BKK Semarang.

Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Semarang .. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Semarang .

Kata kunci : Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aimed to clarify whether the variable Job Satisfaction and Work Motivation significant influence on employee performance at PT. BPR BKK Semarang . as well as to determine which variables are the dominant influence of the two variable Job Satisfaction and Work Motivation on the performance of employees at PT. BPR BKK Semarang .. The sample of using purposive sampling method is directly choosing 50 persons of the employees. The data collection methods that used were interview the parties that involved with the issues being discussed directly and gave questionnaires to the employees in accordance with the research conducted.

The data were analyzed with using Qualitative and Quantitative Methods that using five formulas; Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, Test T-test, F test and the coefficient of determination (R²) test with the aid of SPSS 20 software for windows. The results showed that jointly Job satisfaction and work motivation significantly influence the performance of employees at PT. BPR BKK Semarang.

Variable Job Satisfaction and Work Motivation regression coefficient is positive (+) indicates a unidirectional relationship, in other words, Job Satisfaction and Work Motivation will improve the performance of employees at PT BPR BKK Semarang. The correlation or the relationship between Job Satisfaction and Motivation Employee Performance Work with PT. BPR BKK Semarang Indonesia . is very strong for ($r = 0.923$) and the coefficient of determination or the number of R-square is 0.853.

Keyword : Job Satisfaction, Job Motivation and Employee Performance

Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa " pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. "

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya Handoko (2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) " Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek - aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaankeluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja juga mempunyai

arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasankerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

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

Kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai

hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam artidengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja akan diteliti karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. BPR BKK Semarang sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia /

HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi, Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja perusahaan. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut Indriyanto dan Supomo (1999).

Fungsi dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, untuk memberikan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil

kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

2.1 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2000) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina" menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Munandar dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang" menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk

menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins(2007).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. H1 Diduga kepuasan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK semarang
2. H2 Diduga kepuasan kerja

memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK semarang.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT BPR BKK Semarang, sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK semarang .

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR BKK semarang yang berjumlah 120 orang, yang terdiri atas Laki-laki 76 orang dan Perempuan 44 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana

sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada

Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. *Variabel Bebas (independent Variabel)*

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

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

2. *Variabel Terikat (Dependent Variabel)*

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

Y = Kinerja Karyawan / independent

HASIL DAN PEMBAHASAN

diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar 8.161 menyatakan bahwa jika ada kepuasan kerja (x1), dan Motivasi kerja (x2) maka kinerja karyawan adalah sebesar -8161.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (x1) sebesar 0.094 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.094 dengan anggapan motivasi kerja (x2) tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja

(x2) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja

akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. BPR BKK semarang sebesar 0.116 dengan anggapan kepuasan kerja (x1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR BKK semarang selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

1. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR BKK semarang secara parsial / individual.

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan

kerja sebesar 3.452 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 50-2-1 = 47$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 3.452 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05).

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR BKK Semarang sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel X2 motivasi kerja sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja

karyawan secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y) Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.118. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = $n-k-1 = 50-2-1 = 47$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.354 dengan demikian F hitung = 26.118 > F tabel = 3.354 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (x_1), dan motivasi kerja (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti

sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,726$). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ($1 - 0,506$ atau $100\% - 50.6\%$) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya)

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. BPR BKK semarang

2. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK semarang
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK semarang.
4. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. BPR BKK semarang adalah sangat kuat.

Saran - Saran

Untuk mencapai tujuan PT. BPR BKK semarang terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya
2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik.
3. Untuk penelitian di masa yang

akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Semarang.

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

Sule, E. 2002. Keterkaitan antara kepuasan kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan” dalam jurnal akuntansi dan manajemen vol.2, no.2, STIE YKPN, Yogyakarta

Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisoemito.
1982. *Manajemen Personalia Ghalia*,
Indonesia, UGM. Yogyakarta,
- Dessler, Gary, 1999. *Manajemen Personalia*. Erlangga Jakarta
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson
1989. *Organisasi Prilaku struktur, proses*. jilid 2 PT. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Fillipo, Edwin B
1987. *Manajemen Personalia*
(Terjemahan Moh Masud) Edisi keIV. Erlangga : Jakarta
- Hany, T. Handoko 1994.
Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta
- Robbin, Stephen
,1999. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi* , Edisi Ke Lima.
Erlangga: Jakarta