

Volume 11 Nomor 1, Mei 2013

ISSN:1693-9018

LOGIKA

Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi



**ALUMNI PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
AMBON**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SWASTA DI KOTA AMBON

Sherly Rutumalessy*

Abstract: This research has aimed to analyse (1) the influence of motivation toward employee performance, and (2) the influence of job satisfaction toward employee performance. The research was conducted at private Bank's in Ambon City, especially to employees who work at Modern Bank, Danamon Bank, Artha Graha Bank, Central Asia Bank and Panin Bank. The population sample was 100 respondents with using cluster sampling method. Data collection was used questionnaire and interview, and data was analysed using descriptive statistic and multiple regression. The result show that motivation of work was positive and significant influenced toward employee performance, and job satisfaction was positive and significant toward employee performance.

Keywords : Motivation, job satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Penilaian kinerja pegawai apabila kita tinjau lebih mendalam akan dipengaruhi oleh beberapa hal yang antara lain insentif, motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

Luthans (1998) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar

* Sherly Rutumalessy, SE, M.Si adalah Dosen tetap Politeknik Negeri Ambon

bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Bank sebagai salah satu lembaga jasa keuangan dalam menjalankan fungsi pelayanannya sebaiknya berorientasi kepada publik dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan public yang menggunakan jasa perbankan yang disediakan oleh Bank itu sendiri. Di kota Ambon sejauh ini masyarakat/nasabah menilai pelayanan yang diberikan oleh karyawan Bank-bank di kota Ambon belum maksimal sebagaimana mestinya sehingga sering terjadi keluhan dari nasabah karena ketidakpuasan mereka terhadap pelayanan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya pelayanan dalam bidang jasa perbankan yang diberikan oleh Bank-bank tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya yaitu karyawan Bank itu sendiri lewat kinerja mereka. Kinerja pegawai Bank juga sangat tergantung dari kepuasan dan motivasi mereka dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2005) dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta) menemukan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai PDAM Kota Surakarta.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Simamora (1997) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Siagian (2002) menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan : pertama, carilah pembayaran pekerja individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 1999)

Menurut As'ad (2003), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut Wexley dan Yukl (1997), yang dikutip oleh As'ad (2003), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Menurut Muchinsky (1997), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, and job performance*. Mengutip pendapat tersebut As'ad (1995) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Mengacu pada pendapat Handoko (2001) dan As'ad (1995) bahwa dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan, yaitu produktivitas kerja menurun, *turn over* meningkat, dan efektivitas lainnya seperti menurunnya kesehatan fisik mental dan berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997) terdiri dari atas lima indikator, yaitu : (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja.

Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat; (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin; (5) Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervise yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : pertama, efektivitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (1999) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remah maka kegiatan tersebut efisien.

Kedua, otoritas (wewenang). Arti otoritas menurut Barnard (dalam Prawirosentono, 1999) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

Ketiga, disiplin. Menurut Prawirosentono (1999) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2002).

METODE

Tipe penelitian ini adalah Survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Bank-bank Swasta Ambon yaitu Bank Modern, Bank Danamon, Bank Artha Graha, Bank Central Asia, dan Panin Bank. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank Swasta di Kota Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan metode *cluster sampling*. *Cluster* yang dibuat adalah berdasarkan bank. Bank swasta yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 5 (lima) bank yaitu Bank Modern, Bank Danamon, Bank Artha Graha, Bank Central Asia, dan Panin Bank. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 100 yang adalah 20 responden setiap bank. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer yang berisi butir-butir pengukur konstruk atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka

dari buku, dan jurnal manajemen sumber daya manusia untuk menyusun tinjauan pustaka dan penggunaan alat analisis. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda dimana analisis ini mengukur pengaruh antar variabel dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) karena variabel independen yang terdiri dari dua atau lebih dianalisis secara bersama-sama. Pengujian hipotesis secara keseluruhan dapat digambarkan dan secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiono dan Wibowo, 2002)}$$

Keterangan:

- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- e = Residual

HASIL

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan usia responden, dari 100 data yang terkumpul menunjukkan bahwa usia antara 30-35 tahun merupakan responden terbanyak yaitu sebesar 35% atau 35 orang sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 18-23 tahun yaitu sebesar 11% atau 11 orang. Berdasarkan gender responden pria sebanyak 45 orang (45%) dan 55 orang atau (55%) adalah wanita.

Berdasarkan tingkatan pendidikan responden terbanyak adalah pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 47 orang atau 47%. Sedangkan yang terendah adalah pada pendidikan SMA yaitu sebanyak 38 orang atau 38%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (MO)	.824	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (KK)	.857	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (KP)	.762	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian / diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Komponen			Keterangan
	1	2	3	
MO1		.726		Valid
MO2		.765		Valid
MO3		.782		Valid
MO4		.791		Valid
MO5		.723		Valid
KK1	.791			Valid

40 *Rutumalessy Sherly: Kinerja Bank Swasta di Kota Ambon*

KK2	.838			Valid
KK3	.797			Valid
KK4	.740			Valid
KK5	.742			Valid
KP1			.748	Valid
KP2			.812	Valid
KP3			.787	Valid
KP4			.777	Valid

Sumber : Hasil Penelitian / diolah

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid (*factor loading* > 0,4)

3. Statistik Deskriptif

Rata-rata dan standar deviasi tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Motivasi	3.9660	.42073
Kepuasan Kerja	3.9220	.56203
Kinerja Pegawai	3.9367	.56397

Sumber : Hasil Penelitian / diolah

4. Uji Hipotesis

Dari hasil pengujian yang menggunakan regresi berganda ditemukan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan ini dapat dilihat pada tabel 4 dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas < 0,05) dan nilai F-hitung sebesar 15,022.

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Simultan Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.447	2	3.723	15.022	.000 ^a
	Residual	24.041	97	.248		
	Total	31.488	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Secara parsial hasil pengujian mendukung hipotesis 1 yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (probabilitas < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,505. Hasil pengujian juga mendukung hipotesis 2 yaitu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (probabilitas < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 4,362. Hasil pengujian secara parsial untuk hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	.546		2.178	.032
	Motivasi	.303	.121	.226	2.505	.014
	Kepuasan Kerja	.394	.090	.393	4.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dan 2 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi dan kepuasan kerja pegawai mempunyai implikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan Bank adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pegawai dan juga public yang membutuhkan jasa perbankan. Oleh karena itu *entry point* adalah Kinerja Pegawai yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah motivasi dari pimpinan dan juga kepuasan dalam bekerja.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan baik berupa insentif, pujian, masukan maupun perhatian personal kepada pegawai itu dilakukan oleh pimpinan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Adalah menjadi tugas manajemen atau pimpinan agar pegawai memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas dan kinerja pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas < 0,05) dan nilai F-Hitung sebesar 15,022.
2. Hasil pengujian mendukung Hipotesis 1 yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif pada Kinerja Pegawai. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (probabilitas < 0,05) dan nilai t-Hitung sebesar 2,505.

42 *Rutumalessy Sherly: Kinerja Bank Swasta di Kota Ambon*

3. Hasil pengujian mendukung Hipotesis 2 yaitu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (probabilitas < 0,05) dan nilai t-Hitung sebesar 4,362.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan :

1. Sehubungan dengan berpengaruhnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebaiknya Bank-bank di kota Ambon mengevaluasi motivasi kerja pegawai sehingga perubahan perilaku akibat tumbuhnya motivasi kerja tidak sampai menurunkan kinerja pegawai.
2. Bank-bank di kota Ambon sebaiknya melakukan pengawasan berkelanjutan untuk melihat sejauh mana motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai sehingga akan mudah untuk melihat perkembangan kinerja pegawai yang ada.
3. Pada penelitian mendatang mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengambilan sampel sebaiknya dilakukan dengan menggunakan *stratified random sampling* sehingga dapat meliputi strata yang ada dan lebih mewakili populasi secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad Moh. 1995. *Psikologi Industri* (Edisi Keempat, Cetakan Kedua). Yogyakarta : Liberty
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Cooper. D. R., Schlinder, P. S. 2003, *Business Research Methods*, 8th eds. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Gujarati, D.N. 2003, *Basic Econometrics*, Fourth Edition, Singapore, The McGraw-Hill Companies Inc
- Hair, J.F.Jr, Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River, Prentice Hall International, Inc
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Listianto dan Setiaji. 2005. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Luthan, Fred. 1997. *Organization Behavior* (Eight Edition). Mc Graw Hill International Book Company.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung : Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research methods for business; a skill building approach*, 4th ed , New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press
- Susilo, Willy. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Vorqistatama Binamega
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 1988. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Boston : Richard D. Irwin, Inc.