

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN KCP BLITAR

Vikha Nurus Sa'adah, Bambang Septiawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Balitar Blitar

Email : vikhanurus@gmail.com, okbamz@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar, (2) mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar, (3) mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. Objek penelitian ini, adalah seluruh Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Blitar. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 48 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis sumber data primer data sekunder. Serta dua metode pengumpulan data yaitu metode kuesioner dan metode observasi. Data primer yang dikaji menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial (uji-t), uji signifikansi simultan (uji-f), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, (2) Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, (3) Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam mewujudkan perusahaan yang kuat dan unggul, perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana caranya agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat bekerja secara maksimal.

Robbins and Judge (2017:5) Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi, demi peningkatan efektivitas organisasi. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Samsudin (2010:281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pada Bank BTPN KCP Blitar hubungan sesama karyawan maupun hubungan karyawan kepada atasan terlihat cukup baik apabila dilihat dari observasi peneliti, bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mempunyai efek positif terhadap lingkungan kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins and Judge (2017:48) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila

memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja pada Bank BTPN KCP Blitar terlihat cukup baik apabila dilihat dari kesetiaan karyawan selama bergabung dalam perusahaan.

Hasibuan (2014) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan melakukan penilaian kinerja diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) memiliki kegiatan utama seperti bank umum lainnya. Namun lebih memfokuskan diri untuk melayani segmen masyarakat yang terdiri dari pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif, segmen *consuming class*, serta korporasi. Fokus bisnis tersebut didukung unit-unit bisnis Bank BTPN, yaitu Sinaya – unit bisnis pendanaan, Purna Bakti – unit bisnis yang fokus melayani nasabah pensiunan, Mitra Usaha Rakyat – unit bisnis yang fokus melayani pelaku usaha kecil dan menengah, Jenius – Platform perbankan digital untuk segmen *consuming class*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan. Dan akan diwujudkan dalam bentuk penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN KCP Blitar”.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar? (2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar? (3) Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank

BTPN KCP Blitar? Hal tersebut dalam rangka (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Tingkatan motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi seberapa besar usaha atau upaya yang dilakukan demi mencapai tujuan. Begitu pula dengan orientasi motivasi yang mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan dalam mencapai tujuan.

Umam (2012:159) Pengertian dari motivasi mencakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas arah dan individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins and Judge, 2017:127).

Teori-Teori Motivasi

Menurut (Robbins and Judge, 2017:128) teori mengenai motivasi pekerja dirumuskan pada tahun 1950-an yang belum banyak diketahui dan masih diragukan keabsahannya, namun banyak manajer di lapangan yang masih menggunakan terminologi ini, teori tersebut antara lain:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, sebagai berikut:
 - a. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, tempat perlindungan (pakaian dan rumah) yang ada pada kesesuaian kebutuhan dari manusia tersebut.

- b. Rasa aman: antara lain keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: rasa kasih sayang yang dapat diterima dengan baik misalnya hubungan dari persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara intern misalnya harga diri, prestasi, dan faktor hormat yang dipengaruhi secara eksternal misalnya status, pengakuan dari atasan kita dan perhatian dari seseorang.
- e. Aktualisasi diri: dorongan yang dapat membentuk individu untuk menjadi apa yang dapat ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan introspeksi diri.

2. Teori kebutuhan McClelland

McClelland mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Tidak hanya teori diatas, semakin berjalannya waktu muncul “Teori Kontemporer” yang merupakan pernyataan pemikiran terkini dalam menjelaskan motivasi pekerja. Berikut beberapa teori-teori kontemporer mengenai motivasi pekerja (Robbins and Judge, 2017:132):

1. Teori Keadilan/Keadilan Organisasi

Teori keadilan (*equity theory*) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individu mengenai input dan hasil pekerjaan mereka dan berespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap sebagai ketidakadilan akan melakukan salah satu dari enam pilihan berikut :

- a. Mengubah input, dengan mengubah input dan melakukan sedikit upaya jika bergaji rendah atau upaya lebih jika bergaji tinggi.
- b. Mengubah hasil, para individu dibayar dengan menggunakan dasar hasil kerja dapat meningkatkan gaji mereka dengan memproduksi kualitas unit yang lebih banyak dengan mutu yang lebih rendah.
- c. Mengubah persepsi sendiri, “Saya biasa berfikir bahwa saya telah bekerja dengan kecepatan yang sedang, tetapi sekarang saya menyadari bahwa saya telah bekerja lebih keras dari orang lain.”
- d. Mengubah persepsi orang lain, sebagai contoh “Pekerjaan Mike tidak seperti yang saya pikirkan.”
- e. Pilih pembicara yang berbeda, “Saya tidak memperoleh sebanyak kakak ipar saya, tetapi saya melakukan dengan jauh lebih baik dari pada yang Ayah saya lakukan ketika dia seumur saya.”
- f. Meninggalkan bidang, yang dimaksud meninggalkan bidang yaitu keluar dari pekerjaan tersebut.

Keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja, terdiri atas keadilan distributif, prosedural, informasional, dan interpersonal. Yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keadilan distributif (*distributive justice*) yaitu Keadilan yang dirasakan baik jumlah maupun alokasi penghargaan di antara para individu.

- b. Keadilan prosedural (*procedural justice*), yaitu Keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
 - c. Keadilan informasi (*informational justice*), yaitu Keadilan di mana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari setiap keputusan.
 - d. Keadilan interpersonal (*interpersonal justice*), yaitu Keadilan di mana pekerja diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat.
2. Teori Ekspektasi

Teori Ekspektasi (*expectancy theory*) yang dikemukakan Victor Vroom menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan kita untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya. Oleh karena itu, teori ini berfokus pada tiga hubungan, seperti pada tampilan berikut ini:

- a. Hubungan upaya-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
- b. Hubungan kinerja-imbalan. Keadaan yang mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
- c. Hubungan imbalan-tujuan pribadi. Keadaan yang mana imbalan organisasional akan memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan dan daya tarik atas imbalan yang potensial bagi individu tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2017:48) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan

apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Nuraini (2013:114) Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. 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. Definisi lain kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini (2013:115), sebagai berikut:

- a. Gaji, dari jumlah dari gaji yang diterima sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
- b. Perlakuan yang adil, setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawaha.
- c. Perasaan diakui, perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- d. Penghargaan hasil kerja (reward), hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Definisi lain Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2012:309).

Menurut Mangkunegara (2013:20) adapun tujuan penilaian kinerja bagi para karyawan, sebagai berikut:

- a. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Karyawan memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Menurut Bangun (2012:232) beberapa macam manfaat penilaian kinerja pada perusahaan, antara lain:

1. Evaluasi,
Bertujuan untuk menilai sejauh mana kinerja setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri
Setiap Individu dalam Organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja

rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

Ha1: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memberikan gambaran tentang populasi secara umum, hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Bank BTPN KCP Blitar yang berjumlah sebanyak 48 Orang

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah

teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu 48 orang karyawan.

Sumber Data

Penulis menggunakan dua macam sumber data, yaitu data primer dan sekunder sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer ini dikumpulkan melalui tabulasi hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden secara langsung pada Bank BTPN KCP Blitar sebagai objek penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang berupa tambahan informasi dari buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini, hal ini untuk melengkapi data-data atau untuk referensi penggalan ide-ide. Data yang diperoleh penulis dari Bank BTPN KCP Blitar meliputi gambaran umum perusahaan, Dan pengumpulan data melalui buku

yang berhubungan dengan variabel penelitian, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan, sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner

Dalam penelitian ini guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian, kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk *link survey online (Google Forms)*.

b. Metode Observasi

Metode pengumpulan data yang didukung dengan pengamatan secara langsung ke lapangan. Penulis mengamati kegiatan para karyawan secara langsung pada Bank BTPN KCP Blitar.

c. Metode Dokumentasi

Pada metode ini, pengumpulan data melalui perpustakaan instansi maupun dari website resmi milik instansi. Data yang diperoleh peneliti dari Bank BTPN KCP Blitar berupa sejarah, gambaran umum perusahaan dll.

HASIL

Hasil Uji validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Ket
Motivasi	X _{1.1}	0,781	0,291	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,779		0,000	Valid
	X _{1.3}	0,677		0,000	Valid
	X _{1.4}	0,573		0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X _{2.1}	0,774	0,291	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,664		0,000	Valid
	X _{2.3}	0,620		0,000	Valid
	X _{2.4}	0,692		0,000	Valid
	X _{2.5}	0,453		0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,572	0,291	0,000	Valid
	Y2	0,867		0,000	Valid
	Y3	0,735		0,000	Valid
	Y4	0,804		0,000	Valid

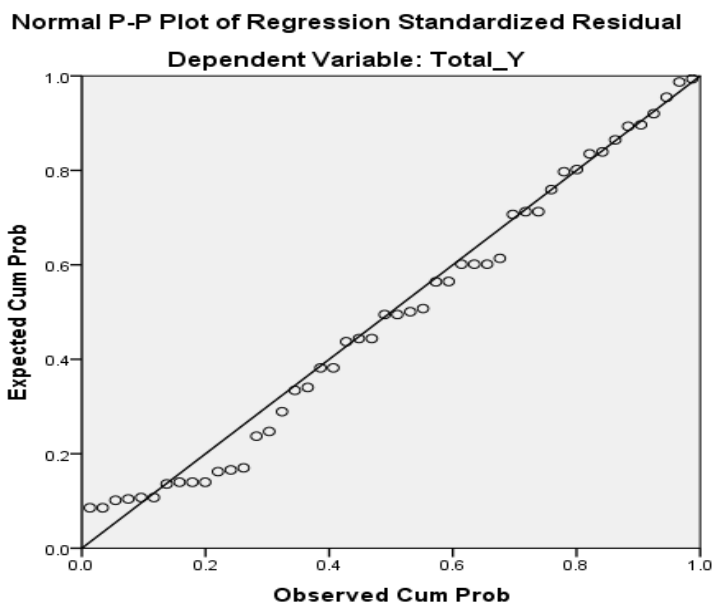
Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Syarat	Keterangan
Motivasi	0,666	> 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,640		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,728		Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data penelitian terlihat menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data

berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.227	2.023		.607	.547
Total Motivasi (X1)	.573	.121	.528	4.758	.000
Total Kepuasan Kerja (X2)	.295	.099	.333	2.998	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,227 + 0,573X_1 + 0,295X_2 + e$$

Berdasarkan nilai dari model regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1,227 yang berarti bahwa sebelum ditentukan variabel bebas untuk mengukur

- pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, telah diketahui nilai tetapnya sebesar 1,227.
2. Koefisien motivasi (X_1) sebesar 0,573 mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatkan motivasi 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,573. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
 3. Koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,295 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,295. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.227	2.023		.607	.547
Total Motivasi (X1)	.573	.121	.528	4.758	.000
Total Kepuasan Kerja (X2)	.295	.099	.333	2.998	.004

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada (uji t) nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dijelaskan dengan pencarian data t_{tabel} dan taraf signifikan 5%. Penjelasan uji t untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,758. Sedangkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 2,01410 ($4,758 > 2,01410$) maka dari itu H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi (X_1) terhadap

kinerja karyawan (Y) dan dapat dikatakan H_a diterima.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,998. Sedangkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 2,01410 ($2,998 > 2,01410$) maka dari itu H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dikatakan H_a diterima.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.880	2	23.940	22.633	.000 ^b
Residual	47.599	45	1.058		
Total	95.479	47			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai statistik uji F diperoleh nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan nilai F_{hitung} sebesar 22,633 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,20 ($22,633 > 3,20$) maka hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.479	1.028

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0,479. Angka tersebut mempunyai arti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan bernilai 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

2. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar.
3. Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar.

SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank BTPN KCP Blitar, Berdasarkan hasil observasi peneliti cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan ialah pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa

- termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Serta untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu diatur jam istirahat yang adil bagi seluruh karyawan.
2. Untuk penelitian mendatang diharapkan menambah variabel independen, guna mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Serta pada penelitian berikutnya sebaiknya tidak terbatas pada penelitian kuantitatif saja, tapi menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zenafa.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://www.btpn.com/>, diakses 15 april 2021.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan aini Syam.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2017) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.