
Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang

Heri Susanto

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Pertiwi Bekasi, Indonesia

Pupung Purnamasari

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Pelita Bangsa Bekasi, Indonesia

Azmil Mustaqaroh

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Pertiwi Bekasi, Indonesia

Penulis Korespondensi

Heri Susanto

herisusanto@pertiwi.ac.id

Article Info

Article History :

Received 04 Feb - 2023

Accepted 14 Mar - 2023

Available Online

15 Juni – 2023

Abstract

This research aims to determine and prove how much influence motivation and job satisfaction have on the performance of Bank Central Asia KCP Cikarang employees. This study used a quantitative method by conducting a survey of 35 respondents to determine the effect of motivation (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y). From the results of the study it was found that the motivation, job satisfaction and performance of Bank Central Asia Cikarang Branch employees were considered good. the independent variables affect the dependent variable, where t count on motivation is $2.628 < t_{table 2, 034}$, and t count for job satisfaction is $4.186 < t_{table 2, 034}$.

Keywords : *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) merupakan bank swasta yang berdiri sejak 21 Februari 1957 dan diprakarsai oleh Sudono Salim. Di Indonesia, Bank BCA tergolong dalam bank terbesar. Pada Januari 2021, sebesar Rp1.003,64 triliun berhasil dimiliki oleh BCA dan tercatat sebagai bank swasta pertama di Indonesia yang memiliki aset terbesar. Perkembangan pada dunia perbankan yang deras mewajibkan sebagian bank yang ada agar memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan yang di harapkan, salah satu metode yang mampu dilaksanakan ialah dengan memotivasi sumber daya manusia secara tepat, efektif, efisien serta berdaya guna.

SDM dinilai sebagai aset penting guna meningkatkan kinerja dari perusahaan, tak terkecuali pada perusahaan pemerintah

maupun swasta. Tujuan-tujuan yang akan dicapai di dalam proses tak luput dari kontribusi sumber daya manusia, baik ketika pengambil keputusan berlangsung sampai dengan proses evaluasi yang membutuhkan keterlibatan unsur sumber daya manusia di dalamnya. Motivasi menjadi aspek penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang mampu bekerja secara maksimal yang perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan. Motivasi akan memberikan dampak baik apabila diterapkan serasi dengan kebutuhan, sebab dampak yang dirasakan tidak hanya oleh karyawan melainkan perusahaan turut terpengaruhi.

Bukan hanya motivasi, melainkan perusahaan harus turut memberikan perhatian pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting guna manifestasi diri pegawai. Karyawan dengan kepuasan

kerja yang minim tidak akan sampai pada kematangan secara psikologis. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dapat dicirikan dengan memiliki catatan kehadiran, prestasi juga perputaran kerja yang baik apabila diumpamakan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja buruk. Kepuasan kerja turut menjadi nilai penting yang mampu memberikan kontribusi kondisi konusif bagi lingkungan perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Bank Central Asia KCP Cikarang didapat bahwa apa yang telah dilakukan oleh manajemen terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia telah melakukan tindakan yang kondusif untuk menjaga motivasi para karyawannya. Kegiatan yang dilakukan ialah seperti memberikan kesempatan guna menuruti seleksi karir pada jenjang lebih tinggi sampai dengan pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Dapat dilihat pada tingkat realisasi yang dicapai oleh kinerja karyawan setiap periodenya tercapai target pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan.

Akan tetapi masih dapat dijumpai kondisi kontradiktif dalam sebagian hal khusus yang apabila diamati lebih lanjut, mampu berpotensi dalam penurunan motivasi kerja. Misalnya terdapat hubungan yang tidak sesuai antara karyawan dengan karyawan ataupun pimpinan dengan karyawan, adanya perbedaan umur untuk pensiun dini bagi karyawan *frontliners* serta perubahan dari suasana yang tidak terduga dalam perusahaan. Kegiatan kerja secara berulang setiap hari di dalam dunia perbankan secara khusus dilaku oleh bagian *frontliner*. Kejenuhan dapat terjadi karena rutinitas pekerjaan yang dilakukan terbilang monoton, sehingga kemampuan karyawan sehingga kemampuan karyawan menjadi tidak dalam performa yang baik, penurunan terhadap motivasi serta antusiasme kerja hingga menyebabkan kinerja karyawan yang ikut menurun. Bagi perusahaan, tentunya situasi tersebut tidak bisa diacuhkan karena mampu menghambat tujuan. Pegawai *frontliner* ialah andalan bagi perusahaan terutama dibidang perbankan sebab akan berhubungan langsung dengan konsumen (nasabah).

Karyawan *frontliner* akan menjadi cerminan bagi perusahaan yang dapat dilihat oleh masyarakat dari segi tampilan, perilaku dan pelayanan, maka dari itu, manajemen

dalam *frontliner* seharusnya dijadikan titik penting bagi seluruh perusahaan jasa.

Bukan hanya frontliner namun semua karyawan ikut andil dalam tingkat kepuasan nasabah mulai dari satpam yang menyambut nasabah di depan pintu, kebersihan banking hall yang dilakukan oleh *office boy* untuk kenyamanan nasabah, ditambah lagi dengan keadaan dimana dalam dua tahun terakhir kondisi kinerja karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang menurun dikarenakan adanya berbagai macam aturan pemerintah seperti pembatasan kegiatan, ppkm yang berjalan sampai berbulan bulan, karyawan yang di ijin masuk hanya 50% setiap harinya sedangkan nasabah yang datang tidak berkurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang memberikan bantuan jasa pada nasabah serta kesenangan nasabah terhadap bantuan dari karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang. Keadaan tersebut apabila tidak disikapi dan dikelola dengan baik akan dapat merugikan perusahaan.

Melihat berapa penting permasalahan mengenai kepuasan serta motivasi, maka Bank Central Asia KCP Cikarang digunakan sebagai obyek penelitian yang kehadirannya berperan dalam mengumpulkan dana masyarakat yang kemudian disalurkan lagi kepada masyarakat. Kinerja pegawai mengacu pada motivasi yang dimiliki sehingga perlu untuk dipedulikan lebih mendalam, begitu pula dengan kinerja pegawai yang mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kegiatan guna menumbuhkan kepuasan serta motivasi kerja menjadi usaha pendekatan dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan tidak seharusnya mengambil keputusan yang merugikan karyawan, karena hal itu akan menurunkan tingkat kepuasan pada motivasi kerja karyawan, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Jika melihat pada penjabaran di atas, maka Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi aspek penting, sebab itu tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis secara Parsial dan Simultan “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bank Central Asia KCP Cikarang”

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan motivasi kerja yang tinggi. Perusahaan dapat melakukan beragam motivasi seperti memberikan inspirasi, polkebutuhfisikkea kepemimpinan yang baik agar karyawan memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kemudian akan menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) dalam Wardani dan Rachmawati (2021) yaitu salah satu nya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Jika perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan maka produktivitas serta kinerja pada karyawan akan semakin tinggi. Kerangka pemikiran dapat menjadi kriteria utama yang dapat meyakinkan sesama ilmuwan, karena kerangka berpikir dibangun dari alur pemikiran yang logis sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berupa hipotesis (Sugiyono, 2019).

Motivasi merupakan dorongan yang timbul untuk melakukan sesuatu dalam diri seseorang yang dilakukan secara sadar (Winarsih, Bachri dan Yulianto, 2018). Motivasi dalam kerja merupakan kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan (Changgriawan, 2017)

Hasil penelitian Wiwit Setyo Wardani dan Dian Rachmawati (2021) adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Noor Riadi Kurniawan (2020) dalam penelitiannya menyebutkan lingkungan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan juga positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, pada penelitian Marisa (2020) didapatkan hasil berupa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai. Penelitian Natalia Susanto (2019) dan Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri dan Akhid Yulianto.

Kepuasan kerja yang diterima karyawan dari perusahaan tempat nya bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada anggapan bahwa apabila seorang karyawan merasa puas dengan apa yang diterimanya dari perusahaan, maka otomatis karyawan tersebut akan merasakan kepuasan dalam dirinya sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya, yang kemudian akan sejalan dengan tujuan perusahaan

Kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan keadaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan perasaan puas atau tidaknya (Wardani dan Rachmawati (2021). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai respon positif terhadap pekerjaannya (Changgriawan, 2017)

Motivasi dan Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan merasa termotivasi dan puas akan pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan meningkat. Dalam penelitian Wardani dan Rachmawati (2021) terdapat penjelasan mengenai tujuan dari motivasi yang salah satunya adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Jadi berawal dari motivasi yang baik, akan menciptakan kepuasan kerja yang baik, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja

2.1. Teori Motivasi

Motivasi merupakan metode dalam memusatkan potensi juga daya agar mampu bekerja untuk meraih suatu tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2006, 141). Nawawi (2007) menyebutkan bahwa guna memotivasi para pegawai, yang secara umum diperdebatkan ialah menyangkut kompensasi secara tidak langsung terkhusus dalam bentuk insentif. Maka motivasi memperdebatkan mengenai metode guna mengarahkan potensi juga daya pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan berhasil dalam meraih target yang ditetapkan.

Menurut Ernest dalam Mangkunegara (2000, 94), motivasi ialah situasi yang memiliki pengaruh dalam mengarahkan, memelihara juga membangkitkan perilaku hubungan terhadap lingkungan kerja. Lebih lanjut, menurut Mathis & Jackson (2001, 89), motivasi merupakan ambisi individu yang menimbulkan untuk melakukan tindakan. Sehingga motivasi dianggap penting karena motivasi akan mendukung, menyebabkan juga menyalurkan perilaku manusia agar mampu bekerja secara antusias dan giat demi meraih hasil maksimal.

Motivasi memiliki keterkaitan dengan kecenderungan yang timbul dalam melakukan suatu hal agar meraih tujuan secara sadar. Terdapat hubungan erat antara tingkah laku atau perilaku, kepuasan kinerja dan tujuan. Motivasi kerja dinilai sebagai mesin

pendorong agar mampu meningkatkan kinerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Sebab, motivasi mampu menggiatkan pegawai untuk bekerja maksimal sehingga tujuan yang diinginkan tercapai yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kinerja pada pegawai dan berdampak baik pada tujuan perusahaan. Menurut George & Jones (2005) dalam Lie & Siagian (2018), ada tiga indikator dalam mengukur motivasi kerja, antara lain 1) Sikap Kerja; 2) Upaya Pekerja; 3) Kegigihan dari Pekerja.

2.2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kinerja merupakan wujud dari perasaan individu terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan sejawat serta situasi kerja. Serupa itu kepuasan kerja ialah aspek penting yang harus dimiliki bagi seorang pegawai, dimana interaksi yang dilakukan pada lingkungan kerja akan berdampak kepada pekerjaan yang mampu terselesaikan dengan baik dan sesuai harapan perusahaan. Handoko (2000, 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi secara emosional yang memberikan rasa senang ketika karyawan memandang pekerjaan yang dilakoni. Perasaan ketika bekerja mampu tercerminkan oleh kepuasan kerja.

Sementara menurut Robbins & Judge (2007), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya sekadar menurunkan tingkat stress, melainkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja. Kepuasan kerja diartikan kondisi suka cita yang dihasilkan atas pengalaman atau penilaian kerja individu.

Indriyani (2012, 6), kepuasan kerja adalah rangkaian pandangan pegawai mengenai rasa senang atau tidak dalam melakoni pekerjaan. Kepuasan kerja dianggap sebagai tindakan atas berbagai lingkungan kerja yang dialami. Kepuasan kerja sebagai cerminan atas suara pegawai terhadap pekerjaan. Maka pegawai dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan perilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbins & Judge (2011, 114) menjelaskan kepuasan kerja ialah rasa positif pada pekerjaan yang dimiliki, yang merupakan hasil atau akibat atas aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap maupun

penilaian karyawan atau individu pada pekerjaannya serta memiliki keterkaitan dengan jenis pekerja, lingkungan kerja, hubungan sosial serta hubungan dengan teman di tempat kerja. Lebih sederhana, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat melahirkan individu untuk menyukai pekerjaan yang dijalankan sebab mereka memiliki rasa senang ketika melakoni pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari kesan pegawai tentang seberapa baik dalam pekerjaan ketika melaksanakan suatu hal yang dianggap penting. Dengan kepuasan kerja maka kita mampu mengetahui juga memiliki peran krusial dalam mendorong pencapaian tujuan bagi perusahaan. Kepuasan kerja memberikan dampak besar bagi keefektifan organisasi dan menciptakan rasa loyalitas juga semangat kerja.

Miner (1998) menyebutkan bahwa kepuasan kerja ialah faktor penggerak bagi karyawan untuk bekerja lebih giat serta pemicu motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja dianggap sama dengan perilaku individu terhadap pekerjaan. Perilaku yang ada dimaksudkan sebagai level perasaan negatif maupun positif yang dirasakan individu terhadap objek spesifik seperti benda, orang lain atau tempat. Kepuasan kerja yang tinggi akan beriringan dengan peningkatan kinerja pada pegawai.

Terdapat dua faktor yang mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005, 120) ialah faktor pekerjaan serta faktor yang hadir dalam diri karyawan. Faktor pekerjaan meliputi golongan (pangkat), jenis pekerjaan, mutu pengawasan, interaksi sosial, jaminan keuangan, kedudukan, kesempatan promosi jabatan dan struktur organisasi. Sementara faktor dalam diri pada pekerja meliputi jenis kelamin, umur, pengalaman kerja, kecerdasan (*IQ*), emosi, kondisi fisik, kecakapan khusus, pendudukan, masa kerja, persepsi, sikap kerja dan cara berpikir

2.3. Teori Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang

tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011, 260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Hasibuan (2012, 94) mengemukakan bahwa: “kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Mangkunegara (2012, 9) menyatakan bahwa: “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang melihat hasil kerjanya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2.4. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berarti suatu keinginan yang muncul dari diri individu untuk melakukan sesuatu dalam kondisi sadar (Winarsih et al., 2018), sedangkan motivasi kerja ialah keadaan yang memicu individu untuk melaksanakan tugasnya (Changgriawan,

2017). Kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan keadaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan perasaan puas atau tidaknya (Wardani dan Rachmawati (2021). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai respon positif terhadap pekerjaannya (Changgriawan, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian Natalia Susanto (2019), Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018), Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri dan Akhid Yulianto (2018), Anissa Rahmanyani dan Hafrizal Okta Ade Putra (2016) serta Wiwit Setyo Wardani dan Dian Rachmawati (2021) menunjukkan bahwa pada kepuasan dan motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, pada penelitian Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020) mendapatkan hasil berupa pengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA KCP Cikarang.

H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA KCP Cikarang.

H3: Diduga Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA KCP Cikarang

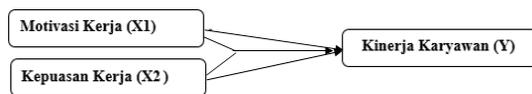
3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini berupa penelitian kuantitatif. Di dalam penelitian kuantitatif, hubungan variabel memiliki sifat hubungan kasual, yaitu di dalam penelitian terdapat variabel dependen dan independen. Di dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 35 koresponden yang kemudian akan digunakan guna diketahuinya pengaruh pada variabel bebas (X1) Motivasi serta (X2) Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017, 93) Asosiatif merupakan penelitian yang mencari pengaruh atau hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) Motivasi dan (X2) Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau variabel terikat.

Dari penelitian ini maka memunculkan sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, mengestimasi, mengontrol serta

memotivasi dan kepuasan kerja karyawan. Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Dari bagan tersebut dapat dilihat dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) Motivasi dan (X2) Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan yaitu variabel terikat (Y) bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y, pada penelitian ini variabel X (Gaya Kepemimpinan) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (variabel Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang sudah mengisi kuesioner pertanyaan yang di kirimkan melalui google formulir yang disebarakan kepada seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Central Asia KCP Cikarang.

Dari hasil rata-rata pada Variabel X1 adalah 2,19 dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT. Bank Central Asia KCP Cikarang adalah Sangat Baik, karena nilai 2,19 berada pada rank 2,05 – 2,34. Dan hasil rata-rata pada variabel kepuasan kerja X2 adalah 2,14 dengan demikian bisa disimpulkan jika kepuasan kerja pada Bank Central Asia KCP Cikarang adalah Sangat Baik, karena nilai 2,14 berada pada rank 2,04 – 2,35.

Sedangkan hasil rata-rata pada variabel kinerja Y adalah 1,49 dengan demikian bisa disimpulkan jika kinerja pada Bank Central Asia KCP Cikarang adalah Sangat Baik, karena nilai 1,49 berada pada rank 1,47 – 1,72

4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi pada Variabel X1 maka didapatkan persamaan regresi yaitu $Y' = 4,473 + 0,583 X1$. Nilai a sebesar 4,473 mempunyai arti jika Motivasi di Bank Central Asia KCP Cikarang pada karyawan, maka akan tetap ada Kinerja Karyawan sebesar 4,473 di Bank Central Asia KCP Cikarang pada karyawan. Sedangkan

nilai b sebesar 0,583 mempunyai arti jika ada kenaikan 1 poin pada motivasi, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang pada karyawan bisa naik sebesar 0,583 atau menjadi sebesar 5,056. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan 1 poin pada Motivasi, maka Kinerja Karyawan di Bank Centra; Asia KCP Cikarang akan menurun sebesar 0,583 atau menjadi 3,890.

Dari hasil perhitungan terdapat nilai r sebesar 0,861, ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif mempunyai arti jika ada peningkatan pada Motivasi, maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan pada Motivasi, maka akan menurun pula Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang.

Dari hasil perhitungan juga didapat bahwa motivasi mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan sisanya yang sebesar 25,9 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dan dari hasil uji Keberartian Koefesien Korelasi (Uji t) di atas, bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BCA Cabang Cikarang, karena nilai t hitung (9,724) lebih besar dari pada nilai t tabel (2,030) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung berada pada area penolakan H0 atau H1 diterima.

4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi pada Variabel X2 maka didapatkan persamaan regresi yaitu $Y' = 1,207 + 0,668 X2$. Nilai a sebesar 1,207 mempunyai arti jika Kepuasan Kerja di Bank Central Asia KCP Cikarang tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 1,207 pada karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan nilai b sebesar 0,668 memiliki makna bahwa, jika ada kenaikan 1 poin pada Kepuasan Kerja, maka bisa mengakibatkan Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang akan naik sebesar 0,668 atau menjadi sebesar 1,875. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan 1 poin pada Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan di

Bank Central Asia KCP Cikarang akan turun sebesar 0,668 atau menjadi sebesar 539.

Dari hasil perhitungan nilai r sebesar 0,893, maka bisa disimpulkan jika Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif mempunyai arti jika terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja, maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan pada Kepuasan Kerja, maka akan menurun juga Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang.

Dari hasil perhitungan juga didapat bahwa Kepuasan Kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 79,7 % terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan sisanya yang sebesar 20,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dan dari hasil uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) di atas, maka bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang, karena nilai t hitung (11,374) lebih besar dari pada nilai t tabel (2,030) sehingga H_1 diterima, serta nilai t hitung berada pada area penolakan H_0 atau H_1 diterima.

4.3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresi ganda yang bisa digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama yaitu $Y^2 = 0,345 + 0,247 X_1 + 0,435 X_2$. Nilai a sebesar 0,345 mempunyai arti jika Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama tetap seperti saat ini pada Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 0,345 pada Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan nilai b_1 sebesar 0,247 dan b_2 sebesar 0,435 mempunyai arti jika ada kenaikan 1 poin pada Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama, maka bisa mengakibatkan Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang menjadi sebesar 1,027. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan 1 poin pada Motivasi dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama, maka Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang akan menjadi sebesar -0,337

Maka bisa disimpulkan jika Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Nilai positif mempunyai arti jika ada peningkatan pada Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama, maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan pada Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama, maka akan menurun juga Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang.

Berdasarkan perhitungan di atas, terdapat bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi pengaruh sebanyak 83,3 % terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan sisanya yang sebesar 16,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Sedangkan dalam uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda (Uji F) didapati adanya pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Karena nilai F hitung (79,708) lebih besar daripada nilai F tabel (3,29) sehingga H_1 diterima, serta nilai F hitung berada pada area penolakan H_0 atau H_1 diterima.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka bisa disimpulkan bahwa usaha peningkatan dan pengaruh motivasi mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan sisanya yang sebesar 25,9 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Usaha peningkatan dan pengaruh kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 79,7 % terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia KCP Cikarang. Sedangkan sisanya yang sebesar 20,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Secara umum juga dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan dan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang dinilai sangat baik, dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh variabel dependen. Dengan demikian dari perhitungan yang didapat t hitung pada motivasi sebesar $2,628 < t$ tabel 2,034, maka dapat disimpulkan, maka H_0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank Central Asia Cabang Cikarang.

6. REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnia*, 45-60.
- Barkhiyyah, N. S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 183-198.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1-10.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*, 1-7.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2020). Analisis Multivariat Dan Ekonometrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Sapa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 125- 135.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, W. (2012). Deteksi dini kolestrol, hipertensi, dan stroke. Jakarta: milistone
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Selatan. *Jurnal Syntax Tranformation*, 348-354.
- Lie, T. F., & Siagian, M.Sc, D. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Palnner. *Agora*, 1-6.
- Marisa. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patang. *Adl Islamic Economic*, 1-12.
- Novianshah, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Surabaya. *E- Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*.
- Rahmayani, A., & Putra, H. O. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-14.
- Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta. 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sapura, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 1-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divis Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Agro*.
- Wardani, W. S., & Racmawati, D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Koperasi dan Manajemen*, 1-13.

Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Wawasan Manajemen, 197- 208.