

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BNI SYARIAH
CABANG MAKASSAR**

**AWIRA REZKI
105720487014**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BNI SYARIAH
CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

oleh
AWIRA REZKI
NIM 105720487014



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Surah Al-Baqarah ayat 153

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ
 وَلَا تَقُولُوا لِمَنْ يُقْتَلُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمُوتٌ بَلْ أَحْيَاءٌ وَلَكِنْ لَا
 تَشْعُرُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.(Al Baqarah 153).

Barang siapa menginginkan kebahagiaan didunia maka haruslah dengan ilmu,
 barang siapa yang menginginkan kebahagiaan di akhirat haruslah dengan ilmu,
 dan barang siapa yang menginginkan kebahagiaan pada keduanya maka
 haruslah dengan ilmu”
 (HR. ibn Asakir).

Belajarlh dari kemarin, hiduplah untuk hari ini, dan berharaplah untuk hari esok

“Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua Orang tua ku, kakakku yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan tiada henti memberikan dukungan do'anya buat saya. “Tanpa keluarga, manusia, sendiri di dunia, gemetar dalam dingin.”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Awira Rezki

No. Stambuk/NIM : 105720487014

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR, SE., MM
NIDN : 0911115701

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

2. Muh. Nur R, SE, MM.

3. Hj. Naidah, SE, M.Si.

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama : Awira Rezki

Stambuk : 105720487014

Program studi : Manajemen

Dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim penguji ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Makassar, Juni 2018



Awira Rezki

Awira Rezki
NIM : 105720487014



Dekan,

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903 078

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM : 109 3485

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak saya Muhlisina dan Ibu saya A. Nawirah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan saya dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Moh Aris Pasigai, SE., MM**, selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Agus Salim HR, SE., MM**, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan saya, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak **Hidayat Tri Wahyudi** selaku Pimpinan Cabang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
7. Bapak **Drs. Asdi., MM** selaku Penasehat Akademik yang tak kenal lelah meluangkan waktunya dan membagi ilmunya kepada saya.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Sahabat-sahabatku terkhusus **Miska** dan **Fitri Ayu Febrinda Syawal** yang selalu meluangkan waktunya dan memberikan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Teman-teman terkhusus **Keluarga Besar Manajemen 6-2014** yang selalu meluangkan waktunya untuk selalu belajar bersama dan memberikan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga saya dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh saya sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, saya senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Mei 2018

Penulis

ABSTRAK

AWIRA REZKI, Tahun 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Agus Salim HR dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah cara observasi, dokumen, dan kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F (uji simultan), uji T (uji parsial), dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,532 atau sebesar 53,2% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependen dan sisanya sebanyak 46,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

AWIRA REZKI, 2018. *Influence Motivation and Job Satisfaction Of Employee Performance At PT. Bank BNI Syariah Makassar Branch.* Supervised by Supervisor I Agus Salim HR and supervisor II Muh. Nur Rasyid.

This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Bank BNI Syariah Makassar Branch.

This research uses quantitative method. Data collection techniques used are the way of observation, documents, and questionnaires. Test the quality of data using validity and reliability test. The analysis method used is multiple linear regression analysis, F test (simultaneous test), T test (partial test), and test of coefficient of determination.

The results showed that motivation and job satisfaction together have positive and significant influence to employee performance variable (through F test). And from result of partial test (T test) show that motivation and job satisfaction have positive and significant influence to employee performance so that hypothesis in this research can be accepted. And from the results of determination coefficient determination obtained R Square value shows the value of 0.532 or equal to 53.2% indicates that the ability of independent variables strong to explain the dependent variable and the rest of 46.8% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA..... | ix |
| <i>ABSTRACT</i>..... | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| C. Motivasi | 10 |
| D. Teori Motivasi | 12 |

| | |
|---|----|
| E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 15 |
| F. Kepuasan Kerja | 16 |
| G. Teori Kepuasan Kerja..... | 18 |
| H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 20 |
| I. Kinerja Karyawan..... | 22 |
| J. Faktor-faktor Kinerja Karyawan..... | 25 |
| K. Tinjauan Empiris | 26 |
| L. Kerangka Pikir | 28 |
| M. Hipotesis Penelitian | 29 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 30 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 30 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 31 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| E. Jenis dan Sumber Data..... | 33 |
| F. Metode Analisis | 33 |
| G. Pengujian Hipotesis..... | 35 |
| H. Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 39 |
| B. Hasil Penelitian..... | 50 |
| C. Deskriptif Variabel Penelitian | 53 |
| D. Metode Analisis | 58 |
| E. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 61 |
| F. Pengujian Hipotesis..... | 62 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| G. Pembahasan Hasil Penelitian | 66 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 68 |
| B. Saran..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 70 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Tinjauan Empiris..... | 26 |
| Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja | 52 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi (X1) | 54 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2) | 55 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 57 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 58 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas..... | 60 |
| Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda | 61 |
| Tabel 4.11 Uji F | 62 |
| Tabel 4.12 Uji T | 64 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| Gambar 21. Kerangka Konsep..... | 21 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|---------|
| 1. Pengisian Kuesioner | 72 |
| 2. Tabulasi Data | 76 |
| 3. Output Uji Validitas..... | 78 |
| 4. Output Uji Reliabilitas..... | 81 |
| 5. Output Regresi Linear Berganda..... | 84 |
| 6. Tabel Frekuensi | 86 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula, tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memerhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Demikian halnya suatu perusahaan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itulah setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan harus selalu mengarahkan seluruh karyawan dan memahami tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2012 : 10).

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Untuk memudahkan perusahaan memotivasi para karyawannya, perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan setiap karyawan karena pemberian motivasi harus berdasarkan kebutuhan mereka. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Efek dari motivasi akan terasa jika diterapkan sesuai kebutuhannya, karena efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

Menurut Ahmed et al dalam (Prabasari, 2013 : 471) motivasi dalam perusahaan berperan sebagai alat untuk menciptakan semangat kerja para karyawan. Bentuk pemberian motivasi tidak terlepas dari hasil kerja setiap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maupun buruk. 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.

Selain motivasi, perusahaan juga perlu memerhatikan kepuasan kerja. 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 kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Indriyani (2012 : 6) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, dan teman kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dari sistem nilai yang dianutnya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari pada karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain. Karyawan yang memiliki kinerja

yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Bank BNI Syariah merupakan lembaga perbankan yang dijalankan sesuai dengan prinsip syariah. Bank syariah merupakan lembaga yang memiliki fungsi intermediary, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Menurut UU No.21 Tahun 2008, perbankan syariah yaitu segala sesuatu yang berkaitan bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, hingga proses pelaksanaan kegiatan usahanya.

Pentingnya masalah motivasi dan kepuasan kerja maka dalam penelitian ini menentukan obyek penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar, sebagai lembaga keuangan perbankan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat. Hal ini belum mendapatkan perhatian lebih tentang pengaruh motivasi yang sudah ada terhadap peningkatan kinerja karyawan, begitu pula pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yaitu: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank BNI Syariah Cabang Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang sumber daya manusia pada khususnya. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi jajaran manajerial pada perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk terus meningkatkan pengetahuan manajemen PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar dalam menganalisis pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seorang 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 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.

Menurut Rivai dan Ella Jauvani sagala (2011 : 1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut hasibuan (2012 : 10) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012 : 21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

C. Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada suatu tujuan yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya pekerja mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaannya. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan.

Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan Menyalurkan, giat bekerja dan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain

perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Moorhead griffin (2013 : 86) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Sunyoto (2013 : 1) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut :
“Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.”
Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.

Sutrisno (2009 : 117) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja saat ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari pada karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan pola pikir yang demikian itu, menunjukkan bahwa karyawan akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik dimasa mendatang. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai dengan kata hatinya itu biasanya

para karyawan melakukan pekerjaan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Robin dan Judge (2008 : 222) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Motivasi berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi yang dimana karyawan atau pekerja yang akan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam perusahaan.

D. Teori Motivasi

1. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow dalam Daft (2011 : 214). Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat yang tertinggi adalah aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Menurut Maslow bahwa kebutuhan pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

a) Fisiologis

Adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit. Guna memenuhi kebutuhan ini individu perlu memperoleh penghasilan yang cukup, memiliki makanan, dan minuman yang sehat yang cukup, bekerja di lingkungan yang menyenangkan, dan selalu ingin sehat.

b) Keselamatan dan rasa aman

Kebutuhan bebas dari rasa ancaman yaitu, keamanan dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan penghasilan yang terus meningkat, memiliki asuransi kesehatan, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.

c) Sosial

Kebutuhan untuk bersahabat, berinteraksi dan cinta. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan diterima oleh teman secara personal atau profesi, bekerja didalam kelompok, dan memiliki supervisor yang mendukung.

d) Penghargaan

Kebutuhan harga diri dan penghargaan dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi, dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

e) Aktualisasi Diri

Kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu

antara lain memulai suatu bisnis baru., membimbing orang lain menggunakan keterampilan bisnis untuk memberi sumbangan kepada anak-anak terlantar, menolong orang yang terkena bencana alam, dan lain-lain.

2. Teori ERG Alderfer

Teori ini membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut :

- a) Eksistensi, kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, dan kondisi kerja.
- b) Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik.
- c) Pertumbuhan, kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

1. Upah adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.
2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas.
5. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

6. Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

Menurut Hasibuan (2008 : 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan pada organisasi seperti :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan

4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan

F. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu 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 dalam Tunjungssari (2011) "Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya".

Malayu (2014) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Indriyani (2012 : 6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011 : 114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

(Handoko, 2013 : 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.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2008 : 447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, keleluasan, dan Ketidakketergantungan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

G. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan lima orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang semuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

1. Teori ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuasakan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyatakan inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan perusahaan dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu :

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2010 : 121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

H. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian. Pertama faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Kedua, faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2008) yang dikutip oleh Badeni (2013 : 44), faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan beragamnya jenis tugas membuat karyawan secara mental tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan memberikan kepuasan bagi karyawan.
3. Rekan kerja yang suportif
Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
4. Lingkungan kerja yang mendukung
Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman.
5. Pengembangan SDM, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja.
6. Imbalan yang Wajar
Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka.
7. Insentif yang diberikan pada saat lembur memberikan kepuasan fisik bagi karyawan
8. Hubungan yang harmonis antar sesama karyawan lainnya.

9. Kerja sama dengan bekerja memberikan kepuasan psikologis bagi karyawan.

I. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, kesempatan yang diperoleh, dan usaha.

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.

Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

J. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya suatu kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja maka diharapkan kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010 : 68) :

Pertama, faktor kemampuan dimana secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga Kemampuan dalam hal keahlian. Artinya, karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Kedua, faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Prihayanto (2012 : 29) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan dan juga memiliki manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

1. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutiin.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan karirnya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

K. Tinjauan Empiris

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini.

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

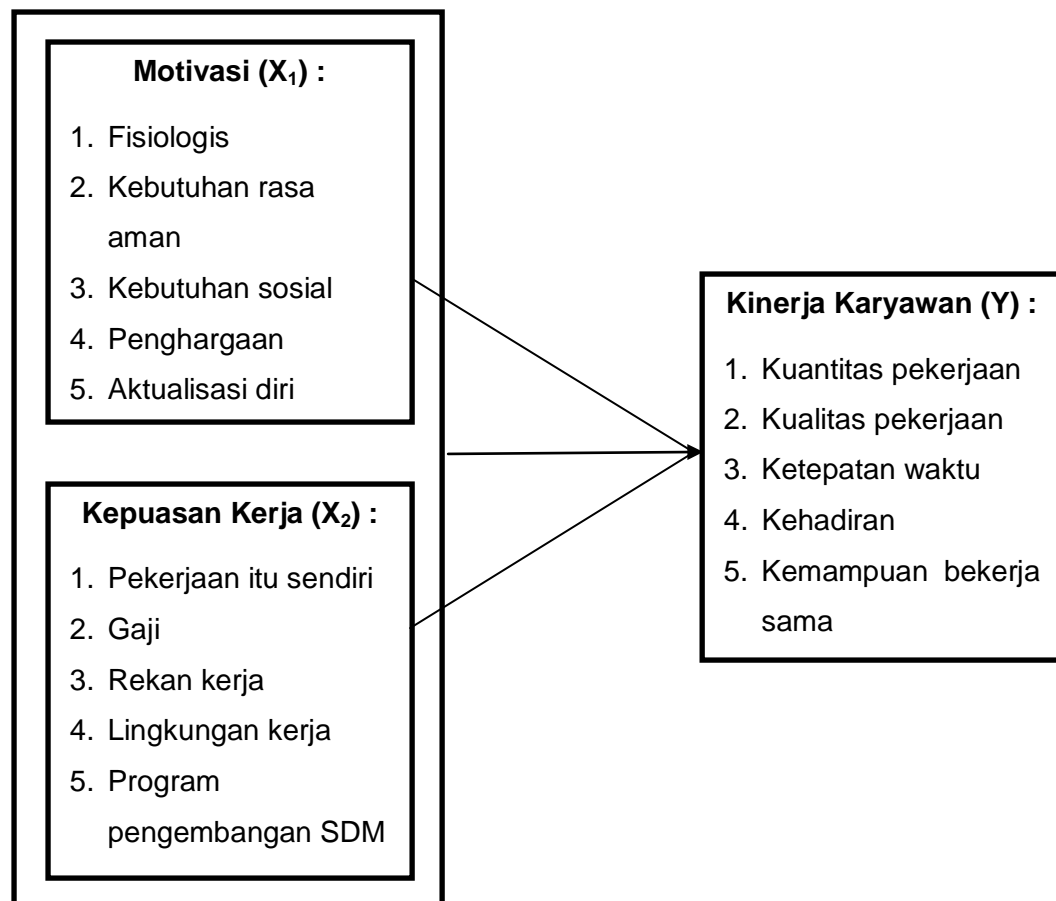
| NO | NAMA / TAHUN | JUDUL PENELITIAN | HASIL PENELITIAN |
|----|--------------------|--|---|
| 1. | Anwar Prabu (2005) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim | Hasil penelitian dimana secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi .pula kepuasan kerja pegawai. |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 2. | Dewi Ma'rifah (2006) | Pengaruh Motivasi kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. | Berdasarkan uji analisis yang dilakukan hasil penelitiannya Mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Tony Listianto dan Bambag Setiaji (2007 | Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta | Hasil Penelitiannya adalah Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Deewar Mahesa (2010) | Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating | Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. |
| 5. | Kunti Aprilia Lisanti (2012) | Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | Hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |

L. Kerangka Pikir

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sebagai salah satu Bank yang mempunyai aset terbesar tentu akan amat sangat disayangkan jika Bank BNI tidak dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu karyawan yang dimiliki saat ini dengan baik. Bank BNI Syariah harus jeli melihat hal- hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan secara simultan, diantaranya melalui motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

M. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah di uraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI syariah cabang Makassar.
2. Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar
3. Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Lawrence dikutip Sugiyono (2016 : 12). “penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan kebeberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.” Pada penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan dan pernyataan tentang variabel masing-masing yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) sebagai Variabel (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua sub variabel, meliputi Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2). Adapun variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT.Bank BNI Syariah Cabang Makassar, Jln Dr Sam Ratulangi No.140 kecamatan Mariso kota Makassar. Dengan masa penelitian dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar yang berjumlah 60 orang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bias mewakili populasi.

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar yang berjumlah 60 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dokumen yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Jawaban dari responden dikelompokkan kedalam lima kelompok Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :
 1. Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
 2. Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
 3. Jawaban kurang setuju, diberi skor 3
 4. Jawaban setuju, diberi skor 4
 5. Jawaban sangat setuju, diberi skor 5

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian.

E. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum karyawan perusahaan sebagai sampel objek penelitian.
- b. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner.

2. Sumber data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

F. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono (2012 : 248), "valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja

yang seharusnya diukur". Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} pada taraf signifikan α 0,30. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Trihendrari (2012 : 304) mengemukakan bahwa instrumen kuesioner harus andal (reliable). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

3. Analisis deskriptif adalah suatu Analisis yang digunakan memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan melalui kuesioner kepada responden.
4. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh sugiyono (2009 : 224) sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+ e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi motivasi kerja

b_2 = koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

G. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

- a. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

2. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel-variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2012: 98). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

- a. Jika t hitung $> t$ tabel, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika t hitung $< t$ tabel, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel *Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel *dependent* yang dapat diterangkan oleh variabel *Independent* jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel *independent*.

H. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-------------------------------------|---|--|
| Motivasi (X ₁) | Sunyoto (2013 : 1) Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri |
| Kepuasan Kerja (X ₂) | Robbins dan Judge (2011 :114) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Rekan Kerja 4. Lingkungan kerja 5. Program pengembangan SDM |
| Kinerja Karyawan (Y) | Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BNI Syariah

BNI Syariah adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah. Bank BNI Syariah termasuk salah satu pelopor berdirinya dan berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia karena Bank BNI Syariah merupakan bank besar yang pertama membuka unit syariah. Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang

saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point. BNI Syariah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

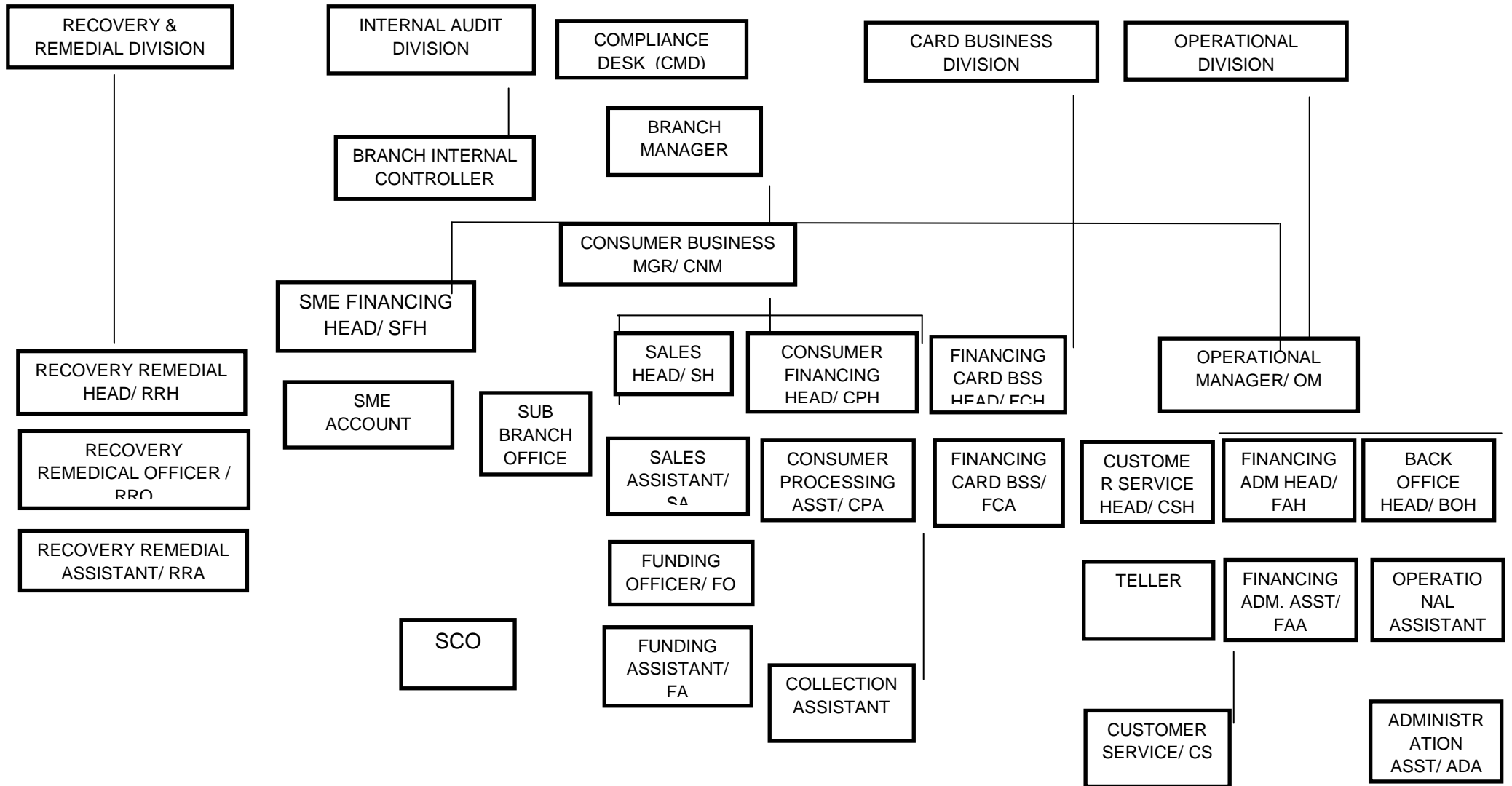
Visi

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

Misi

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG MAKASSAR



4. Job Description

1. **Branch Manajer atau Pimpinan Cabang**

Pimpinan cabang merupakan orang yang bertanggungjawab penuh atas aktivitas yang dilaksanakan di kantor cabang. Adapun tugas seorang pimpinan cabang adalah sebagai berikut:

Tugas dan Tanggung jawab;

a. Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional

Manager bank harus melakukan koordinasi untuk pengawasan semua aktivitas yang dilakukan oleh staff perbankan di kantor cabang. Koordinasi tersebut dilakukan agar kegiatan operasional perbankan bisa berjalan dengan maksimal dan tidak ada kegiatan operasional yang sia-sia.

b. Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan

Pemasaran perbankan sangat penting dilakukan, hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank. Manager bank harus bisa memimpin kegiatan pemasaran produk-produk perbankan. Kegiatan pemasaran tersebut bisa menggunakan dana yang seefektif dan seefisien mungkin agar program pemasaran yang direncanakan bisa dijalankan dengan baik.

c. Memonitor kegiatan operasional perusahaan

Monitoring kegiatan operasional perusahaan bisa dilakukan dengan menyusun Rencana Bisnis Bank atau RBB. Setelah penyusunan tersebut maka manager bank bisa menjalankan RBB yang sesuai bersama dengan staff-staffnya di kantor cabang. Penyusunan RBB bukan hanya disusun dan dijalankan saja, namun manager bank juga

harus memonitor rencana tersebut apakah benar-benar dijalankan dengan baik oleh staffnya atautah tidak.

d. Memantau prosedur operasional manajemen resiko

Sebagai seorang manager cabang, tugasnya bukan hanya mengawasi kegiatan operasional perbankan, namun manager juga harus memantau prosedur operasional dalam hal manajemen resiko. Dalam kegiatannya, tentu banyak resiko yang harus diambil oleh oleh manager selaku pimpinan, hal ini bisa diminimalkan dengan pemantauan manajemen resiko perbankan secara tepat.

e. Melakukan pengembangan kegiatan operasional

Kegiatan operasional kantor cabang juga harus dikembangkan, apakah itu pelayanannya ataupun produk-produk perbankan yang dimiliki. Pengembangan kegiatan dalam hal pelayanan bisa dilakukan manager cabang dengan mengadakan training secara rutin. Kegiatan lain yang juga bisa dilakukan oleh pihak perbankan adalah dengan mengadakan rapat kinerja staff secara rutin.

f. Observasi atas kinerja karyawan

Manager cabang bank bisa melakukan observasi langsung terhadap kinerja bawahannya. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh manager.

g. Memberikan solusi terhadap semua masalah

Manager cabang bukan hanya memerintah bawahannya saja, namun manager cabang juga wajib memberikan solusi terhadap semua

masalah yang dihadapi karyawannya, baik masalah dengan nasabah ataupun masalah dengan sesama karyawan.

h. Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan

Manager cabang bank berhak untuk memberikan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

2. Branch Internal Control

Branch Internal Control merupakan bagian yang bertugas untuk mengamati kegiatan di bidang operasional kemudian melaporkan kepada pusat.

Branch Internal Control mempunyai wewenang sebagai berikut:

- a. Melakukan pencatatan kasus-kasus atau kejadian-kejadian yang terjadi di bidang operasional di setiap kantor cabang.
- b. Memberikan laporan kepada BNI Pusat.
- c. Memberi saran atau masukan serta cara pemecahannya kepada setiap kantor cabang yang mempunyai masalah atau kesulitan dalam operasionalnya.

3. Recovery Remedial Head

Tugas:

- a. Melakukan collection kepada nasabah pembiayaan.
- b. Memproses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan.
- c. Memproses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah
- d. Memproses usulan hapus buku nasabah pembiayaan.

4. Recovery dan Remedial Assistant

Tugas:

- a. Melakukan pengumpulan kepada nasabah pembiayaan

- b. Memproses usulan penyelamatan nasabah pembiayaan
- c. Memproses usulan dan eksekusi penyelesaian nasabah
- d. Memproses usulan hapus buku nasabah pembiayaan

5. SME Financing Head

Tugas dan Fungsi

- a. Memasarkan produk pembiayaan produktif.
- b. Memproses permohonan pembiayaan produktif
- c. Melakukan penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan produktif ritel.
- d. Memproses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan produktif kepada Recovery & Remedial Head sesuai ketentuan berlaku.

6. Consumer Sales Head

Tugas dan Fungsi :

- a. Sales Officer
 - 1. Memasarkan produk dana dan jasa konsumen dan konstitusi/kerjasama lembaga.
 - 2. Memasarkan produk pembiayaan konsumen.
 - 3. Membina hubungan, memantau dan membantu apabila terdapat permasalahan atas aktivitas pemasaran dana oleh SCO.
 - 4. Mengelola aktivitas pemasaran yang dilakukan petugas Direct Sales.
- b. Sales Assistant
 - 1. Memasarkan produk dana dan jasa konsumen dan institusi / kerjasama lembaga.
 - 2. Memasarkan produk pembiayaan konsumen.
 - 3. Memproses verifikasi awal permohonan pembiayaan konsumen.

4. Memproses permohonan pembiayaan talangan haji.

7. Consumer Processing Head

Tugas dan fungsi:

- a. Melakukan verifikasi data dan kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan konsumen.
- b. Melakukan penilaian jaminan nasabah terkait proses permohonan pembiayaan konsumen, jika cabang belum mengikuti aktivitas Sentra Taksasi.
- c. Memproses permohonan pembiayaan konsumen melalui aplikasi proses pembiayaan dan mengelola validitas datanya.
- d. Mengajukan keputusan atas pembiayaan konsumen yang telah diproses.
- e. Melakukan pemeriksaan data sistem informasi debitur untuk pembiayaan produktif dan konsumen

8. Collection Assistant

Tugas dan fungsi:

- a. Melakukan collection dan memproses usulan penyelamatan pembiayaan consumer.
- b. Memproses pengalihan pengelolaan nasabah pembiayaan consumer kepada Recovery and Remedial Head sesuai ketentuan berlaku.

9. Operasional Manager

Tugas :

- a. Memimpin, membina, mengembangkan dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas pelayanan nasabah kantor cabang syariah dengan berupaya pelayanan yang optimal sesuai prosedur yang berlaku.
- b. Memimpin dan berpartisipasi aktif terhadap unit yang dikelolanya dalam membantu dan memastikan bahwa kebaikan atau penyempurnaan atas temuan hasil pemeriksaan audit (internal/eksternal) telah dilakukan sesuai dengan rencana/sarana perbaikan atau penyempurnaan yang diberikan oleh auditor.
- c. Memastikan brosur dan alat promosi terpasang secara rapi dan lengkap sesuai dengan standar BNI Syariah.
- d. Memimpin dan mengelola kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan produk dana BNI Syariah yang dilakukan oleh para penyedia dan asisten di unit pelayanan nasabah.

10. Customer Service Head

Tugas dan fungsi:

- a. Teller
 1. Memproses permintaan transaksi keuangan dan non-keuangan terkait rekening dana yang dilakukan melalui cabang.
 2. Mengelola kebutuhan kas harian.
 3. Melaksanakan prinsip APU dan PPT
- b. Customer Service

1. Melakukan pemasaan dana konsumen kepada nasabah walk in dan cross / up selling kepada nasabah dana existing.
2. Memproses pembukaan dan penutupan rekening giro / tabungan/ deposito.
3. Memproses permohonan gadai / kepemilikan emas dan CCF.
4. Melaksanakan prinsip APU dan PPT.

11. Operational Head

a. Financing Support Assistant

1. Mengelola proses administrasi pembiayaan (akad, pengikatan, SKP, ceklist, asuransi, dokumen to be obtained,dll).
2. Memproses transaksi pencairan pembiayaan, pendebitan angsuran,dan pelunasan.
3. Pengelola penyimpanan dokumen pembiayaan dan dokumen jaminan pembiayaan.
4. Mengelola laporan kepada regulator terkait data debitur.
5. Mengelola hubungan dengan notaris.

b. Operational Asistant

1. Melakukan pembukuan transaksi cabang.
2. Memproses transaksi kliring.
3. Mengelola Daftar Hitam Nasabah.
4. Menyelesaikan Daftar Pos Terbuka.
5. Memproses pembukuan Garansi Bank, L/C dan SKBDN.

12. General Affairs Head (GAH)

- a) Mengelola laporan keuangan dan kebenaran pembukuan transaksi-transaksi cabang.

- b) Mengelola administrasi dan data kepegawaian cabang
- c) Mengelola urusan pengadaan cabang dan urusan umum lainnya.
- d) Mengelola kepegawaian penunjang (satuan pengamanan, supir, pelayanan, jaga malam, dll) cabang.

B. Hasil Penelitian

Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Makassar.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah dengan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 60 orang responden yang dibagi menjadi 4 karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 48,33% dan karyawan

perempuan sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 51,67%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 29 | 48,33 |
| 2 | Perempuan | 31 | 51,67 |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2018

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada range usia 20 – 30 tahun sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase 70%, diikuti usia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 23,33%, kemudian usia 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 6,67%. Dimana jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

| NO | Usia responden | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 20 – 30 tahun | 42 | 70 |
| 2 | 31 – 40 tahun | 14 | 23,33 |
| 3 | 41 - 50 tahun | 4 | 6,67 |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2018

3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan D3 sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 6,67% dan pendidikan S1 sebanyak 56 orang dengan tingkat persentase 93,33%. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

| NO | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|--------|--------------------|----------------|----------------|
| 1 | D3 | 4 | 6,67 |
| 2 | S1 | 56 | 93,33 |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2018

4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 66,67%, masa kerja selama 6-1-tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 16,67%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 13,33%, dan > 16 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,33. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

| NO | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|--------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | 1 – 5 tahun | 40 | 66,67 |
| 2 | 6 – 10 tahun | 10 | 16,67 |
| 3 | 11 - 15 tahun | 8 | 13,33 |
| 4 | >16 Tahun | 2 | 3,33 |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2018

C. Deskriptif variabel penelitian

Deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Makassar. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: nilai rata atau mean dan distribusi tabel frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Makassar.

Adapun dasar interpretasi skor item yang digunakan dalam variabel penelitian, berpedoman pada perhitungan nilai skor dari Steven, Jr (2004) sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 : Rendah/Tidak Penting
- 1,81 – 2,60 : Kurang Bagus/Kurang Penting
- 2,61 – 3,40 : Cukup Bagus/Cukup Penting
- 3,41 – 4,20 : Bagus/Penting
- 4,21 – 5,00 : Sangat Bagus/Sangat Penting

1. Motivasi

Data variabel motivasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner. kuesioner tersebut terdiri dari 10 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kesepuluh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

| NO | Pernyataan | Jumlah Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|----|------------|------------------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|-----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X1.1 | 28 | 46,7 | 26 | 43,3 | 5 | 8,3 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 4,35 |
| 2 | X1.2 | 32 | 53,3 | 19 | 31,7 | 5 | 8,3 | 4 | 6,7 | 0 | 0,0 | 4,32 |
| 3 | X1.3 | 30 | 50,0 | 26 | 43,3 | 4 | 6,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,43 |
| 4 | X1.4 | 28 | 46,7 | 4 | 27 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,38 |
| 5 | X1.5 | 27 | 45,0 | 28 | 46,7 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,37 |
| 6 | X1.6 | 19 | 31,7 | 33 | 55,0 | 8 | 13,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,18 |
| 7 | X1.7 | 29 | 48,3 | 26 | 43,3 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,40 |
| 8 | X1.8 | 38 | 63,3 | 20 | 33,3 | 2 | 3,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,60 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|-----|------|
| 9 | X1.9 | 30 | 50,0 | 26 | 43,3 | 4 | 6,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,43 |
| 10 | X1.10 | 30 | 50,0 | 25 | 41,7 | 4 | 6,7 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 4,40 |
| Total Rata-rata : 4,386 | | | | | | | | | | | | |

Sumber data : hasil olahan data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang jawaban responden dalam hal motivasi, maka diperoleh bahwa nilai mean variabel motivasi sebesar 4,60 dan indikator yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada pernyataan kedelapan, yang dimana indikatornya penghargaan sebagai karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 38 orang atau 63,3%. Dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada motivasi terdapat pada pernyataan nomor 6 tentang saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain dengan rata-rata terendah sebesar 4,18 dimana karyawan dapat bersosialisasi dengan karyawan lain bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada motivasi.

2. Kepuasan kerja

Data variabel kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner. kuesioner tersebut terdiri dari 10 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kesepuluh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X2)

| NO | Pernyataan | Jumlah Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|-------------------------|------------|------------------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|-----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X2.1 | 32 | 53,3 | 25 | 41,7 | 3 | 5,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,48 |
| 2 | X2.2 | 30 | 50,0 | 22 | 36,7 | 8 | 13,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,37 |
| 3 | X2.3 | 22 | 36,7 | 30 | 50,0 | 8 | 13,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,23 |
| 4 | X2.4 | 18 | 30,0 | 35 | 58,3 | 6 | 10,0 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 4,17 |
| 5 | X2.5 | 22 | 36,7 | 28 | 46,7 | 9 | 15,0 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 4,18 |
| 6 | X2.6 | 32 | 53,3 | 22 | 36,7 | 6 | 10,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,43 |
| 7 | X2.7 | 20 | 33,3 | 32 | 53,3 | 7 | 11,7 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 4,18 |
| 8 | X2.8 | 21 | 35,0 | 35 | 58,3 | 4 | 6,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,28 |
| 9 | X2.9 | 22 | 36,7 | 34 | 56,7 | 4 | 6,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,30 |
| 10 | X2.10 | 23 | 38,3 | 29 | 48,3 | 8 | 13,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,25 |
| Total Rata-rata : 4,287 | | | | | | | | | | | | |

Sumber : hasil olahan data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas tentang jawaban responden dalam hal kepuasan kerja, maka diperoleh bahwa nilai mean variabel kepuasan kerja sebesar 4,48 dan indikator yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada pernyataan pertama, yang dimana indikatornya saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya, yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kepuasan kerja terdapat pada pernyataan nomor 4 tentang saya merasa senang dengan bonus yang saya terima dengan rata-rata terendah sebesar 4,17 dimana bonus yang saya terima bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada kepuasan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Data variabel kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner. kuesioner tersebut terdiri dari 10 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kesepuluh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (X2)

| NO | Pernyataan | Jumlah Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|------------------------|------------|------------------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|-----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Y.1 | 26 | 43,3 | 33 | 55,0 | 1 | 1,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,42 |
| 2 | Y.2 | 34 | 56,7 | 18 | 30,0 | 8 | 13,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,43 |
| 3 | Y.3 | 23 | 38,3 | 32 | 53,3 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,30 |
| 4 | Y.4 | 19 | 31,7 | 35 | 58,3 | 6 | 10,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,22 |
| 5 | Y.5 | 21 | 35,0 | 29 | 48,3 | 10 | 16,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,18 |
| 6 | Y.6 | 29 | 48,3 | 26 | 43,3 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,40 |
| 7 | Y.7 | 23 | 38,3 | 28 | 46,7 | 9 | 15,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,23 |
| 8 | Y.8 | 29 | 48,3 | 26 | 43,3 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,40 |
| 9 | Y.9 | 27 | 45,0 | 30 | 50,0 | 3 | 5,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,40 |
| 10 | Y.10 | 24 | 40,0 | 31 | 51,7 | 5 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4,32 |
| Total Rata-rata : 4,33 | | | | | | | | | | | | |

Sumber: hasil olahan data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas tentang jawaban responden dalam hal kepuasan kerja, maka diperoleh bahwa nilai mean variabel kinerja karyawan sebesar 4,43 dan indikator yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada

pernyataan kedua, yang dimana indikatornya “kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan”, yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kinerja karyawan terdapat pada pernyataan nomor 5 tentang “karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan rata-rata terendah sebesar 4,18 dimana karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.5, 4.6, dan 4.7 karyawan berpendapat bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan rata-rata variabel yakni motivasi (X1) sebesar 4,386, kepuasan kerja (X2) sebesar 4,287 dan kinerja karyawan(Y) 4,33 dimana interpretasi variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai rerata (mean) menunjukkan rata-rata sangat penting. Dari perhitungan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan hasil yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

D. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Priyatno (2012) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} pada taraf

signifikan 0,30. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrumen tersebut dinyatakan valid. Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas atas Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Atas Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

| No | Variabel | Item | <i>Corrected item Total correlation</i> | R Standar | Keterangan |
|----|------------------|-------|---|-----------|------------|
| 1. | Motivasi | X1.1 | 0,510 | 0,30 | Valid |
| | | X1.2 | 0,388 | 0,30 | Valid |
| | | X1.3 | 0,700 | 0,30 | Valid |
| | | X1.4 | 0,559 | 0,30 | Valid |
| | | X1.5 | 0,780 | 0,30 | Valid |
| | | X1.6 | 0,382 | 0,30 | Valid |
| | | X1.7 | 0,746 | 0,30 | Valid |
| | | X1.8 | 0,439 | 0,30 | Valid |
| | | X1.9 | 0,692 | 0,30 | Valid |
| | | X1.10 | 0,356 | 0,30 | Valid |
| 2. | Kepuasan Kerja | X2.1 | 0,344 | 0,30 | Valid |
| | | X2.2 | 0,553 | 0,30 | Valid |
| | | X2.3 | 0,631 | 0,30 | Valid |
| | | X2.4 | 0,481 | 0,30 | Valid |
| | | X2.5 | 0,512 | 0,30 | Valid |
| | | X2.6 | 0,687 | 0,30 | Valid |
| | | X2.7 | 0,524 | 0,30 | Valid |
| | | X2.8 | 0,460 | 0,30 | Valid |
| | | X2.9 | 0,500 | 0,30 | Valid |
| | | X2.10 | 0,312 | 0,30 | Valid |
| 3 | Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,639 | 0,30 | Valid |
| | | Y.2 | 0,743 | 0,30 | Valid |
| | | Y.3 | 0,645 | 0,30 | Valid |
| | | Y.4 | 0,512 | 0,30 | Valid |
| | | Y.5 | 0,478 | 0,30 | Valid |
| | | Y.6 | 0,687 | 0,30 | Valid |
| | | Y.7 | 0,580 | 0,30 | Valid |
| | | Y.8 | 0,615 | 0,30 | Valid |
| | | Y.9 | 0,532 | 0,30 | Valid |
| | | Y.10 | 0,313 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.8 menggambarkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian memiliki (r) hitung lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item total correlation* memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari pada 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Trihendrari (2012 : 304) mengemukakan bahwa instrumen kuesioner harus andal (reliable). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Atas Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

| No. | Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai R Standar | Ket. |
|-----|------------------|-------------------------------|-----------------|----------|
| 1. | Motivasi | 0,734 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Kepuasan Kerja | 0,670 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kinerja karyawan | 0,774 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas untuk Motivasi dengan 10 item pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian maka memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,734, karena nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa motivasi tersebut reliabel, dan untuk variabel kepuasan kerja dengan jumlah item pernyataan sebesar 10 item pernyataan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,670, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja juga sudah reliabel, sedangkan untuk kinerja karyawan dengan dengan jumlah item pernyataan sebesar 10 item pernyataan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,774, hal ini berarti item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat diandalkan.

E. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 23 diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Olahan Data Regresi Antara Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,599 | 4,883 | | ,942 | ,350 |
| X1 | ,506 | ,102 | ,502 | 4,948 | ,000 |
| X2 | ,385 | ,112 | ,350 | 3,445 | ,001 |

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dengan bantuan SPSS *for windows* 23 pada tabel tersebut diatas, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,599 + 0,506X_1 + 0,385X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.4599 menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan adalah positif.
2. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,506 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi kepuasan kerja konstan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,385 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi motivasi konstan.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.

Tabel 4.11
Uji F
Hasil Analisis Annova
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 423,947 | 2 | 211,973 | 32,423 | ,000 ^b |
| | Residual | 372,653 | 57 | 6,538 | | |
| | Total | 796,600 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2018

Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Dari tabel 4.11 dapat ditunjukkan bahwa: oleh karena statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,423 > 3,15$) atau tingkat signifikan uji F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel-variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji T (Parsial)

Uji t dipergunakan untuk menguji signifikan variabel-variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan antara statistik t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} atau melihat angka probabilitas (sig.) dengan α 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau angka probabilitas (sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ angka probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 4.12

Uji T

| Variabel Bebas | T-Hitung | Probabilitas | Keterangan |
|----------------|----------|--------------|------------|
| Motivasi | 4,948 | 0,000 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja | 3,445 | 0,001 | signifikan |

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2018

a. Dependent Variable : Y

- a. Nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 4,948 ($4,948 > 1,671$) dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 3,445 ($3,445 > 1,671$) dengan tingkat signifikan 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen dan R menjelaskan seberapa besar keeratan hubungan independent terhadap dependen, sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,730 ^a | ,532 | ,516 | 2,557 |

Sumber : data diolah SPSS 23, 2018

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai $R = 0,730$ atau 73 % yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,532. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas motivasi dan kepuasan sedangkan variabel terikat kinerja karyawan.

Menentukan persamaan analisis berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pertanyaan dari variabel X_1 motivasi Variabel X_2 kepuasan kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang terbukti bahwa item-item angket variabel X_1 motivasi, Variabel X_2 kepuasan kerja dan variabel Y kinerja karyawan dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel}

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaanya adalah $Y = 4,599 + 0,506X_1 + 0,385X_2$. Nilai konstanta sebesar 0.4599 menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,506 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi kepuasan kerja konstan. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,385 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,000

Secara parsial motivasi dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk lebih jelas akan diperinci sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS dengan Koefisien hasil uji t dari Variabel Motivasi (X_1) menunjukkan signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Untuk t hitung dihasilkan adalah sebesar 4,948 sedangkan t tabel adalah 1,671. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS dengan Koefisien hasil uji t dari Variabel Kepuasan kerja (X_2) menunjukkan signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Untuk t hitung dihasilkan adalah sebesar 3,445 sedangkan t tabel adalah 1,671. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tony(2006) Listianto dan Bambang Setiaji (2007) dimana Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studi Kasus Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Makassar.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manager dalam suatu perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji dan bonus memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Disarankan kepada Manager dalam suatu perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, dan pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan tepat waktu, meningkatkan pemberian pelatihan, pengembangan karir, mempertahankan kesejahteraan yang baik, berusaha mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2011, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Ghozali, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Griffin, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hany, T. Handoko 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, 2012 *Kepuasan kerja*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Mangkunegara, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara,. 2012 “Pengantar Ekonomi Perusahaan “ penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta , Tahun 1975.
- Prihayanto. 2012 . Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, sagala, E.V 2011, Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Judge. 2008 Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi , 2008 Edisi Ke Lima, Jakarta Erlangga
- Sedarmayanti,. 2011. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta : BPF E UGM..
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar , Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Referensi Online: <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 13 Desember 2017
- Widodo. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Model Pengembangan Kepuasan kerja dengan Kepuasan Keluarg.Maret 2010. Vol 17 No.Universitas Islam Sultan Agung. (hal 61).

LAMPIRAN

Lampiran 1

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar”. Oleh karenanya kami sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i berhubungan dengan pernyataan yang diberikan.

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda checklist (√) pada tempat yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 Pria Wanita
3. Usia
 20 - 30 tahun
 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun
 > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 Diploma (D3)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)
 Lainnya (sebutkan).....
5. Lama Kerja :..... Tahun

Cara pengisian:

Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i).

Kriteria Penilaian

| Pernyataan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

KUESIONER PENELITIAN

A. Motivasi (X_1)

| No | Indikator Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Gaji yang saya terima setiap bulan sudah memenuhi kebutuhan dasar saya (makan, minum, pakaian). | | | | | |
| 2. | Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan. | | | | | |
| 3. | Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan dimana saya bekerja memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja. | | | | | |
| 4. | Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan | | | | | |
| 5. | Saya terdorong untuk bekerja, karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan baik. | | | | | |
| 6. | Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain. | | | | | |
| 7. | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya apabila prestasi baik dalam bekerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 8. | Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja. | | | | | |
| 9. | Perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. | | | | | |
| 10. | Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan | | | | | |

B. Kepuasan Kerja (X_2)

| No | Indikator Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya. | | | | | |
| 2. | Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. | | | | | |
| 3. | Karyawan akan mendapatkan bonus/reward ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan. | | | | | |
| 4. | Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima | | | | | |
| 5. | Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan | | | | | |
| 6. | Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok | | | | | |
| 7. | Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. | | | | | |
| 8. | Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman. | | | | | |
| 10. | Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan kerja. | | | | | |

C. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Indikator Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-----|--|-----------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. | | | | | |
| 2. | Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan. | | | | | |
| 3. | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda sendiri. | | | | | |
| 4. | Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya. | | | | | |
| 5 | Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | | | | | |
| 6. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan | | | | | |
| 7. | Kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. | | | | | |
| 8. | Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi. | | | | | |
| 9. | Kerjasama karyawan dengan sesama rekan kerja dapat saya lakukan dengan baik. | | | | | |
| 10. | Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja agar kinerja saya lebih baik | | | | | |

Lampiran
2

HASIL TABULASI DATA RESPONDEN

| NO | MOTIVASI (X1) | | | | | | | | | | TOTAL | KEPUASAN KERJA (X2) | | | | | | | | | | TOTAL | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | | TOTAL | |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 6 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 46 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 40 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 28 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44 | |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44 | |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 47 | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 | | |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 43 | |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 49 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 42 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 33 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |

Lampiran 3

Output Uji Validitas

Correlations

Motivasi (X1)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1 |
|-------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,331** | ,497** | ,260* | ,312* | ,189 | ,208 | ,017 | ,150 | -,255* | ,510** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,010 | ,000 | ,045 | ,015 | ,148 | ,110 | ,897 | ,252 | ,049 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,331** | 1 | ,299* | ,348** | ,090 | -,043 | -,018 | ,020 | -,068 | -,153 | ,388** |
| | Sig. (2-tailed) | ,010 | | ,020 | ,007 | ,492 | ,743 | ,893 | ,877 | ,604 | ,242 | ,002 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,497** | ,299* | 1 | ,471** | ,406** | ,220 | ,365** | ,117 | ,296* | ,181 | ,700** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,020 | | ,000 | ,001 | ,092 | ,004 | ,372 | ,022 | ,166 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,260* | ,348** | ,471** | 1 | ,231 | ,235 | ,239 | ,057 | ,172 | ,031 | ,559** |
| | Sig. (2-tailed) | ,045 | ,007 | ,000 | | ,075 | ,070 | ,066 | ,666 | ,189 | ,817 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,312* | ,090 | ,406** | ,231 | 1 | ,121 | ,877** | ,276* | ,835** | ,276* | ,780** |
| | Sig. (2-tailed) | ,015 | ,492 | ,001 | ,075 | | ,356 | ,000 | ,033 | ,000 | ,033 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,189 | -,043 | ,220 | ,235 | ,121 | 1 | ,105 | ,205 | ,094 | ,060 | ,382** |
| | Sig. (2-tailed) | ,148 | ,743 | ,092 | ,070 | ,356 | | ,423 | ,116 | ,476 | ,648 | ,003 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,208 | -,018 | ,365** | ,239 | ,877** | ,105 | 1 | ,264* | ,960** | ,281* | ,746** |
| | Sig. (2-tailed) | ,110 | ,893 | ,004 | ,066 | ,000 | ,423 | | ,041 | ,000 | ,030 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,017 | ,020 | ,117 | ,057 | ,276* | ,205 | ,264* | 1 | ,264* | ,376** | ,439** |
| | Sig. (2-tailed) | ,897 | ,877 | ,372 | ,666 | ,033 | ,116 | ,041 | | ,042 | ,003 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.9 | Pearson Correlation | ,150 | -,068 | ,296* | ,172 | ,835** | ,094 | ,960** | ,264* | 1 | ,299* | ,692** |
| | Sig. (2-tailed) | ,252 | ,604 | ,022 | ,189 | ,000 | ,476 | ,000 | ,042 | | ,020 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.10 | Pearson Correlation | -,255* | -,153 | ,181 | ,031 | ,276* | ,060 | ,281* | ,376** | ,299* | 1 | ,356** |
| | Sig. (2-tailed) | ,049 | ,242 | ,166 | ,817 | ,033 | ,648 | ,030 | ,003 | ,020 | | ,005 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1 | Pearson Correlation | ,510** | ,388** | ,700** | ,559** | ,780** | ,382** | ,746** | ,439** | ,692** | ,356** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,005 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

Kepuasan Kerja (X2)

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,374** | ,221 | ,050 | -,126 | ,272 | ,068 | -,108 | ,111 | -,052 | ,344** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,003 | ,090 | ,706 | ,337 | ,036 | ,604 | ,413 | ,400 | ,692 | ,007 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,374** | 1 | ,278 | ,190 | -,065 | ,335** | ,270 | ,113 | ,097 | ,158 | ,553** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | | ,031 | ,146 | ,623 | ,009 | ,037 | ,392 | ,463 | ,229 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,221 | ,278 | 1 | ,214 | ,250 | ,372** | ,231 | ,260 | ,332** | ,019 | ,631** |
| | Sig. (2-tailed) | ,090 | ,031 | | ,101 | ,054 | ,003 | ,076 | ,045 | ,009 | ,888 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,050 | ,190 | ,214 | 1 | ,243 | ,477** | ,115 | ,007 | ,172 | -,093 | ,481** |
| | Sig. (2-tailed) | ,706 | ,146 | ,101 | | ,061 | ,000 | ,383 | ,956 | ,189 | ,478 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.5 | Pearson Correlation | -,126 | -,065 | ,250 | ,243 | 1 | ,277 | ,258 | ,267 | ,142 | ,208 | ,512** |
| | Sig. (2-tailed) | ,337 | ,623 | ,054 | ,061 | | ,032 | ,046 | ,039 | ,279 | ,110 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,272 | ,335** | ,372** | ,477** | ,277 | 1 | ,224 | ,243 | ,349** | -,093 | ,687** |
| | Sig. (2-tailed) | ,036 | ,009 | ,003 | ,000 | ,032 | | ,085 | ,062 | ,006 | ,481 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,068 | ,270 | ,231 | ,115 | ,258 | ,224 | 1 | ,161 | ,110 | ,116 | ,524** |
| | Sig. (2-tailed) | ,604 | ,037 | ,076 | ,383 | ,046 | ,085 | | ,220 | ,401 | ,379 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.8 | Pearson Correlation | -,108 | ,113 | ,260 | ,007 | ,267 | ,243 | ,161 | 1 | ,240 | ,203 | ,460** |
| | Sig. (2-tailed) | ,413 | ,392 | ,045 | ,956 | ,039 | ,062 | ,220 | | ,064 | ,121 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.9 | Pearson Correlation | ,111 | ,097 | ,332** | ,172 | ,142 | ,349** | ,110 | ,240 | 1 | ,063 | ,500** |
| | Sig. (2-tailed) | ,400 | ,463 | ,009 | ,189 | ,279 | ,006 | ,401 | ,064 | | ,631 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.10 | Pearson Correlation | -,052 | ,158 | ,019 | -,093 | ,208 | -,093 | ,116 | ,203 | ,063 | 1 | ,312** |
| | Sig. (2-tailed) | ,692 | ,229 | ,888 | ,478 | ,110 | ,481 | ,379 | ,121 | ,631 | | ,015 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2 | Pearson Correlation | ,344** | ,553** | ,631** | ,481** | ,512** | ,687** | ,524** | ,460** | ,500** | ,312** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,015 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Y.1 Pearson Correlation | 1 | ,495** | ,542** | ,291 | ,065 | ,547** | ,237 | ,249 | ,381 | ,004 | ,639 |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,024 | ,624 | ,000 | ,069 | ,055 | ,003 | ,974 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.2 Pearson Correlation | ,495** | 1 | ,463** | ,435** | ,175 | ,460** | ,368** | ,314 | ,304 | ,217 | ,743** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,001 | ,180 | ,000 | ,004 | ,015 | ,018 | ,096 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.3 Pearson Correlation | ,542** | ,463** | 1 | ,451** | ,262* | ,417** | ,188 | ,332** | ,130 | -,031 | ,645** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,043 | ,001 | ,150 | ,010 | ,321 | ,816 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.4 Pearson Correlation | ,291 | ,435** | ,451** | 1 | ,182 | ,464** | -,081 | -,009 | ,273 | -,005 | ,512** |
| Sig. (2-tailed) | ,024 | ,001 | ,000 | | ,164 | ,000 | ,541 | ,948 | ,035 | ,969 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.5 Pearson Correlation | ,065 | ,175 | ,262* | ,182 | 1 | ,098 | ,362** | ,323 | -,058 | ,214 | ,478* |
| Sig. (2-tailed) | ,624 | ,180 | ,043 | ,164 | | ,457 | ,005 | ,012 | ,662 | ,101 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.6 Pearson Correlation | ,547** | ,460** | ,417** | ,464** | ,098 | 1 | ,355** | ,303 | ,511** | -,152 | ,687** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,457 | | ,005 | ,018 | ,000 | ,246 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.7 Pearson Correlation | ,237 | ,368** | ,188 | -,081 | ,362** | ,355** | 1 | ,468** | ,140 | ,178 | ,580** |
| Sig. (2-tailed) | ,069 | ,004 | ,150 | ,541 | ,005 | ,005 | | ,000 | ,285 | ,174 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.8 Pearson Correlation | ,249 | ,314 | ,332** | -,009 | ,323 | ,303 | ,468** | 1 | ,332** | ,186 | ,615** |
| Sig. (2-tailed) | ,055 | ,015 | ,010 | ,948 | ,012 | ,018 | ,000 | | ,010 | ,155 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.9 Pearson Correlation | ,381** | ,304 | ,130 | ,273 | -,058 | ,511** | ,140 | ,332** | 1 | ,157 | ,532** |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,018 | ,321 | ,035 | ,662 | ,000 | ,285 | ,010 | | ,231 | ,000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y.10 Pearson Correlation | ,004 | ,217 | -,031 | -,005 | ,214 | -,152 | ,178 | ,186 | ,157 | 1 | ,313 |
| Sig. (2-tailed) | ,974 | ,096 | ,816 | ,969 | ,101 | ,246 | ,174 | ,155 | ,231 | | ,015 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y Pearson Correlation | ,639** | ,743** | ,645** | ,512** | ,478* | ,687** | ,580** | ,615** | ,532** | ,313 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,015 | |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

Lampiran 4

Output Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,734 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 39,52 | 11,169 | ,344 | ,721 |
| X1.2 | 39,55 | 11,574 | ,154 | ,764 |
| X1.3 | 39,43 | 10,521 | ,595 | ,683 |
| X1.4 | 39,48 | 11,101 | ,420 | ,709 |
| X1.5 | 39,50 | 10,085 | ,696 | ,667 |
| X1.6 | 39,68 | 11,915 | ,215 | ,739 |
| X1.7 | 39,47 | 10,219 | ,650 | ,673 |
| X1.8 | 39,27 | 11,826 | ,304 | ,725 |
| X1.9 | 39,43 | 10,555 | ,586 | ,685 |
| X1.10 | 39,47 | 11,982 | ,175 | ,746 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,670 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 38,40 | 10,108 | ,173 | ,673 |
| X2.2 | 38,52 | 9,000 | ,378 | ,636 |
| X2.3 | 38,65 | 8,740 | ,485 | ,615 |
| X2.4 | 38,72 | 9,427 | ,304 | ,651 |
| X2.5 | 38,70 | 9,129 | ,317 | ,649 |
| X2.6 | 38,45 | 8,489 | ,556 | ,599 |
| X2.7 | 38,70 | 9,163 | ,346 | ,643 |
| X2.8 | 38,60 | 9,668 | ,306 | ,651 |
| X2.9 | 38,58 | 9,501 | ,349 | ,643 |
| X2.10 | 38,63 | 10,168 | ,113 | ,687 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,774 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 38,88 | 11,291 | ,542 | ,744 |
| Y.2 | 38,87 | 10,084 | ,632 | ,726 |
| Y.3 | 39,00 | 10,949 | ,530 | ,743 |
| Y.4 | 39,08 | 11,569 | ,373 | ,763 |
| Y.5 | 39,12 | 11,529 | ,311 | ,773 |
| Y.6 | 38,90 | 10,668 | ,576 | ,736 |
| Y.7 | 39,07 | 11,012 | ,432 | ,756 |
| Y.8 | 38,90 | 11,007 | ,488 | ,748 |
| Y.9 | 38,90 | 11,549 | ,402 | ,759 |
| Y.10 | 38,98 | 12,457 | ,149 | ,790 |

Lampiran 5

Output Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja karyawan (Y) | 43,30 | 3,674 | 60 |
| Motivasi (X1) | 43,87 | 3,647 | 60 |
| Kepuasan Kerja (X2) | 42,88 | 3,335 | 60 |

Correlations

| | | Y | X1 | X2 |
|---------------------|----------------------|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan (Y) | 1,000 | ,659 | ,576 |
| | Motivasi (X1) | ,659 | 1,000 | ,450 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | ,576 | ,450 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Karyawan (Y) | . | ,000 | ,000 |
| | Motivasi (X1) | ,000 | . | ,000 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | ,000 | ,000 | . |
| N | Kinerja Karyawan (Y) | 60 | 60 | 60 |
| | Motivasi (X1) | 60 | 60 | 60 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | 60 | 60 | 60 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,730 ^a | ,532 | ,516 | 2,557 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 423,947 | 2 | 211,973 | 32,423 | ,000 ^b |
| | Residual | 372,653 | 57 | 6,538 | | |
| | Total | 796,600 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,599 | 4,883 | | ,942 | ,350 |
| | Motivasi (X1) | ,506 | ,102 | ,502 | 4,948 | ,000 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | ,385 | ,112 | ,350 | 3,445 | ,001 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

Tabel Frekuensi

Frequency Table

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 10,0 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 53,3 |
| | 5 | 28 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 15,0 |
| | 4 | 19 | 31,7 | 31,7 | 46,7 |
| | 5 | 32 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 50,0 |
| | 5 | 30 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 27 | 45,0 | 45,0 | 53,3 |
| | 5 | 28 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 28 | 46,7 | 46,7 | 55,0 |
| | 5 | 27 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | 4 | 33 | 55,0 | 55,0 | 68,3 |
| | 5 | 19 | 31,7 | 31,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 51,7 |
| | 5 | 29 | 48,3 | 48,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | 4 | 20 | 33,3 | 33,3 | 36,7 |
| | 5 | 38 | 63,3 | 63,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 50,0 |
| | 5 | 30 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 4 | 6,7 | 6,7 | 8,3 |
| 4 | 25 | 41,7 | 41,7 | 50,0 |
| 5 | 30 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Frequencies**Statistics**

| | N | | Mean |
|-------|-------|---------|------|
| | Valid | Missing | |
| X1.1 | 60 | 0 | 4,35 |
| X1.2 | 60 | 0 | 4,32 |
| X1.3 | 60 | 0 | 4,43 |
| X1.4 | 60 | 0 | 4,38 |
| X1.5 | 60 | 0 | 4,37 |
| X1.6 | 60 | 0 | 4,18 |
| X1.7 | 60 | 0 | 4,40 |
| X1.8 | 60 | 0 | 4,60 |
| X1.9 | 60 | 0 | 4,43 |
| X1.10 | 60 | 0 | 4,40 |

Frequency Table**X2.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 4 | 25 | 41,7 | 41,7 | 46,7 |
| 5 | 32 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| 4 | 22 | 36,7 | 36,7 | 50,0 |
| 5 | 30 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| 4 | 30 | 50,0 | 50,0 | 63,3 |
| 5 | 22 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 6 | 10,0 | 10,0 | 11,7 |
| 4 | 35 | 58,3 | 58,3 | 70,0 |
| 5 | 18 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 3 | 9 | 15,0 | 15,0 | 16,7 |
| 4 | 28 | 46,7 | 46,7 | 63,3 |
| 5 | 22 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 4 | 22 | 36,7 | 36,7 | 46,7 |
| | 5 | 32 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 3 | 7 | 11,7 | 11,7 | 13,3 |
| | 4 | 32 | 53,3 | 53,3 | 66,7 |
| | 5 | 20 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | 4 | 35 | 58,3 | 58,3 | 65,0 |
| | 5 | 21 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | 4 | 34 | 56,7 | 56,7 | 63,3 |
| | 5 | 22 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| 4 | 29 | 48,3 | 48,3 | 61,7 |
| 5 | 23 | 38,3 | 38,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Frequencies**Statistics**

| | N | | Mean |
|-------|-------|---------|------|
| | Valid | Missing | |
| X2.1 | 60 | 0 | 4,48 |
| X2.2 | 60 | 0 | 4,37 |
| X2.3 | 60 | 0 | 4,23 |
| X2.4 | 60 | 0 | 4,17 |
| X2.5 | 60 | 0 | 4,18 |
| X2.6 | 60 | 0 | 4,43 |
| X2.7 | 60 | 0 | 4,18 |
| X2.8 | 60 | 0 | 4,28 |
| X2.9 | 60 | 0 | 4,30 |
| X2.10 | 60 | 0 | 4,25 |

Frequency Table**Y.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 4 | 33 | 55,0 | 55,0 | 56,7 |
| 5 | 26 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | 4 | 18 | 30,0 | 30,0 | 43,3 |
| | 5 | 34 | 56,7 | 56,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 32 | 53,3 | 53,3 | 61,7 |
| | 5 | 23 | 38,3 | 38,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 4 | 35 | 58,3 | 58,3 | 68,3 |
| | 5 | 19 | 31,7 | 31,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 10 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | 4 | 29 | 48,3 | 48,3 | 65,0 |
| | 5 | 21 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 51,7 |
| | 5 | 29 | 48,3 | 48,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 9 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | 4 | 28 | 46,7 | 46,7 | 61,7 |
| | 5 | 23 | 38,3 | 38,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 26 | 43,3 | 43,3 | 51,7 |
| | 5 | 29 | 48,3 | 48,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 3 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 4 | 30 | 50,0 | 50,0 | 55,0 |
| | 5 | 27 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 4 | 31 | 51,7 | 51,7 | 60,0 |
| | 5 | 24 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Frequencies**Statistics**

| | N | | Mean |
|------|-------|---------|------|
| | Valid | Missing | |
| Y.1 | 60 | 0 | 4,42 |
| Y.2 | 60 | 0 | 4,43 |
| Y.3 | 60 | 0 | 4,30 |
| Y.4 | 60 | 0 | 4,22 |
| Y.5 | 60 | 0 | 4,18 |
| Y.6 | 60 | 0 | 4,40 |
| Y.7 | 60 | 0 | 4,23 |
| Y.8 | 60 | 0 | 4,40 |
| Y.9 | 60 | 0 | 4,40 |
| Y.10 | 60 | 0 | 4,32 |

RIWAYAT HIDUP



AWIRA REZKI, Lahir di Makassar pada Tanggal 28 November 1995, anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Muhlisina dan A. Nawirah.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal Cabang Mimbar pada tahun 2002 sampai 2003, kemudian menempuh pendidikan dasar di SDN Pongtiku I Makassar pada tahun 2003 sampai 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 22 Makassar pada Tahun 2008 sampai 2011, kemudian penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMA) di SMA Negeri 4 Makassar pada Tahun 2011 sampai 2014

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta yaitu di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Sejak awal perkuliahan penulis aktif di beberapa kegiatan kampus seperti mengikuti Darul Aqram Dasar Angkatan 52 yang diadakan oleh Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Makassar, salah satu pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen sebagai anggota bidang seni dan budaya. Pada tahun 2017 penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Profesi (KKP) di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar (KPP Madya Makassar).

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha, dan alhamdulillah penulis berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul

“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar”