

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember
Analysis Of Effect Of Motivation To Work On The Performance Of Employees In. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Branch Wirolegi Unit Jember

Rendy Christanto, Markus Apriono, Isti Fadah
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: r_christ91@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian explanatory research atau penelitian eksplanatori. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember

Kata kunci: *Faktor Kepuasan, Faktor Ketidakpuasan, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Abstract

This research is an explanatory research or explanatory research. The number of samples in this study were 32 respondents using census technique, because the population in the PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Branch Jember less than 100. The method of data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the motivational factors partially or simultaneously significant effect on the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Branch Jember.

Keywords: Satisfaction, Dissatisfaction, Hygent, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu pemberian motivasi bagi bawahan juga sangat penting. Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, itu merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Sering sekali kita beranggapan bahwa seseorang yang kelihatan sibuk adalah orang yang tinggi motivasinya. Padahal mungkin saja ia pegawai yang sering melarikan diri dari kekurang tenangan psikologis. Sebaliknya sekelompok orang yang berbincang-bincang sering pula kita anggap sebagai kelompok orang yang kurang atau bahkan tidak mempunyai motivasi. Pendeknya kita sering menghubungkan motivasi hanya dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata. Pada prinsipnya seseorang karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia, dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah ke arah pemuasan kebutuhannya yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan karyawan. Seseorang pimpinan harus mampu memberikan motivasi kerja, semangat kerja, menciptakan suasana kondusif, perhatian yang cukup, penghargaan terhadap prestasi kerja dan menjalin komunikasi yang baik terhadap seluruh bawahan atau karyawan. Motivasi tidak hanya timbul dari seorang pemimpin terhadap karyawannya, motivasi juga timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang memungkinkan para karyawan untuk lebih bekerja keras mencapai kebutuhan hidupnya. Seseorang karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia, dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah ke arah pemuasan kebutuhannya yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu. Maka dari motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi

merupakan sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan pribadi dan berfungsi sebagai dorongan / penggerak (Hasibuan, 2003:92)

Menurut Edi (2014:14)), motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan umumnya pada sumber daya manusia dan khususnya pada bawahan. Motivasi adalah suatu vaktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas. Selanjutnya Rivai (2005:455) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”

Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor) mengemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi atau perusahaan, antara lain Faktor Kepuasan (Motivator Factor) dan Faktor Ketidakpuasan (Hygiene Factor).

Faktor kepuasan atau Motivator factor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor motivasi meliputi :

1. Pengakuan, para karyawan harus dipuji dan diakui untuk prestasi mereka oleh manajer.
2. Reward, bagi karyawan yang melampaui pencapaian dan target dai tugas yang diberikan, maka manajer memberikan reward bagi mereka
3. Pertumbuhan dan ruang promosi, harus ada peluang pertumbuhan dan kemajuan dalam sebuah organisasi guna memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.
4. Tanggung jawab, karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang dimiliki, manajer harus memberikan mereka kepemilikan pekerjaan. Mereka harus meminimkan kontrol tetapi mempertahankan akuntabilitas.
5. Kebermaknaan pekerjaan itu sendiri harus bermakna, menarik dan menantang bagi karyawan untuk melakukan dan mendapatkan motivasi.

Selanjutnya faktor motivasi dari Herzbergs yang kedua adalah faktor ketidakpuasan (Hygiene Factor) dimana, faktor ini memiliki nilai negatif yang akan berakibat positif jika dilakukan motivasi lebih. Diantaranya faktor :

- a. Kebijakan perusahaan dan administrasi kebijakan perusahaan, tidak boleh terlalu kaku. Harus adil dan jelas. Ini harus mencakup jam kerja, pakaian kerja, istirahat, liburan dan lain sebagainya.
- b. Pengawasan, dalam hal ini berbentuk tunjangan, para karyawan harus harus diberikan rencana perawatan kesehatan, manfaat bagi anggota keluarga, program bantuan karyawan dan lain sebagainya.
- c. Penggajian, harus sesuai dan masuk akal. Ini harus sama dan kompetitif dengan organisasi atau perusahaan yang sama di bidang yang sama.
- d. Hubungan Kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan dan bawahannya tidak akan ada konflik dan tidak ada penghinaan antara karyawan.
- e. Kondisi kerja / fisik tempat kerja, kondisi tempat kerja harus aman, bersih higienis, peralatan kerja harus diperbaharui dan dilakukan perawatan.
- f. Keamanan dalam bekerja, organisasi harus memberikan keamanan setiap karyawan dalam melkukan tugas-tugasnya.
- g. Status kerja, status karyawan dalam organisasi harus akrab dan dipertahankan.

Pengembangan sumber daya manusia dengan konsep motivasi yang ditujukan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka, peran motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan masalah yang berkaitan dengan individu karyawan tersebut dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka cara yang dapat dikakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bersemangat dalam bekerja.

Menurut (Mangkunegara 2006:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja menurut (Moeheriono 2009:61) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja menurut (Moeheriono 2012:80), yakni :

a. Efektif

Dalam hal ini efektivitas mengukur kesesuaian antara output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien

Efisien merupakan kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan waktu, tenaga, ataupun biaya yang sedikit.

c. Kualitas

Yaitu dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan cara untuk menggunkan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan cepat, tepat dan benar.

e. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu

Kinerja SDM dapat disimpulkan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006:9).

Pemberian motivasi pada seorang karyawan sangatlah penting. Hal tersebut bertujuan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu dilakukan terus oleh seorang manajer terhadap bawahannya mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor teman dan lingkungan. Hal ini dapat terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti *et al* pada 2013 motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja pegawai, sebaliknya jika kemampuan motivasi turun, maka akan menurunkan etos kerja itu sendiri.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Unit Wirolegi, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian *Explanatory Research*. *Explanatory research*, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis ini sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan / dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21).

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi yang sebanyak 32 orang. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel sehingga penelitian ini termasuk ke dalam penelitian populasi (sensus).

Metode Analisis Data

Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi linear sederhana. Menurut Hasan (2002:278) uji regresi linear berganda adalah regresi linear dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Adapun teknik ini dapat dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Faktor Kepuasan (Satisfaction)
- X2 = Faktor Ketidakpuasan (Dissatisfaction)
- a = Nilai konstanta
- b1,b2 = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Menurut Erwan dan Dyah (2007:193-194), terdapat dua uji hipotesis antara lain:

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji terhadap statistik t merupakan uji signifikan parameter individual. Nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Uji terhadap nilai statistik t juga disebut uji parsial yang berupa koefisiensi regresi. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rumusan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya X_1 secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y);
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya X_1 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 - b) $H_0 : \beta_2 = 0$ artinya X_2 secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y);
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya X_2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Tingkat signifikan pada penelitian didasarkan pada tingkat α tertentu.
- 3) Menarik kesimpulan :
 - a) Apabila nilai signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y;
 - b) Apabila nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Nilai Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkahnya adalah

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya secara simultan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi;
 - b) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.
- 2) Tingkat signifikansi pada penelitian didasarkan pada tingkat α tertentu
- 3) Menarik Kesimpulan :
 - a) Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima, berarti variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen;
 - b) Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso. 2004). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogrov-smirnovtest adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati (2001:157) multikolinieritas berarti adanya hubungan linear sempurna atau pasti diantara atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas, sehingga terjadi multikolinieritas. Uji Non Heteroskedastisitas menurut Santoso (2000:208), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu residual pemngamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Santoso, 2000:210). Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji Park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $< t$ tabel
 H_a : ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $> t$ tabel

Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar data yang diurutkan berdasarkan waktu (time series), uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji run test, uji ini dipergunakan untuk melihat apakah data residual bersifat acak atau tidak. Bila tidak acak, berarti terjadi masalah autokorelasi. Residual regresi diolah dengan uji run test, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) yang dipergunakan. Apabila nilai hasil uji run test lebih besar daripada tingkat signifikansi (α), maka tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji (Hidayat, 2010).

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid. Berdasarkan perhitungan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir-butir dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji validitas dijelaskan pada table berikut.

Tabel 1 : Validitas Instrumen

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.486	0.482	Valid
Item 2	0.541	0.482	Valid
Item 3	0.537	0.482	Valid
Item 4	0.543	0.482	Valid
Item 5	0.516	0.482	Valid
Item 6	0.489	0.482	Valid
Item 7	0.544	0.482	Valid
Item 8	0.527	0.482	Valid
Item 9	0.574	0.482	Valid
Item 10	0.607	0.482	Valid
Item 11	0.531	0.482	Valid
Item 12	0.533	0.482	Valid
Item 13	0.561	0.482	Valid
Item 14	0.487	0.482	Valid
Item 15	0.505	0.482	Valid
Item 16	0.486	0.482	Valid
Item 17	0.514	0.482	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semua item memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel (0.482), sehingga semua item layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek belum berubah. Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat uji instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tersebut menunjukkan tetap. Pengujian ini digunakan untuk menguji keadaan (konsistensi) data yang diperoleh dengan memasukkannya ke dalam rumus. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai alpha sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Intrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
0.885	17

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar (0.885 > 0.60) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah reliabel atau kuesioner dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai dengan asumsi regresi linier berganda, terlebih dahulu data harus memenuhi empat uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan Kolmogrov-Smirnov. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian Kolmogrov-Smirnov adalah apabila tingkat signifikansi (Asym 2-tailed) variabel penelitian lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (Asym 2-tailed) kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil dari perhitungan Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Normalitas Data

Variabel	Asymp. Sig.	α (0.05)	Keterangan
Motivator Factor	0.711	0.05	Normal
Hygiene Faktor	0.472	0.05	Normal
Kinerja Karyawan	0.145	0.05	Normal

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel karena memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (critical value) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Motivator Factor	0.477	2.096	Tidak Multikolinearitas
Hygiene Faktor	0.477	2.096	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai Toleransi tidak kurang dari 0.10 dan tidak lebih dari 10, sementara nilai VIF tidak lebih dari 10 sehingga data tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Thitung	Ttabel	Kategori
Motivator Factor	-1.000	2.04523	Homogen
Hygiene Faktor	1.334	2.04523	Homogen

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa variabel bebas tidak Heteroskedastisitas hal ini dikarenakan nilai T hitung (-1.000, 1.334) kurang dari nilai T tabel (2.04523). sehingga asumsi dari penelitian ini ada homogen.

Pengujian Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji run test sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Run test	Signifikasi	Kategori
Motivator Factor	1.000	0.05	Tidak autokorelasi
Hygiene Faktor	0.253	0.05	Tidak autokorelasi
Kinerja Karyawan	0.671	0.05	Tidak autokorelasi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan uji run test diketahui bahwa nilai run test > dari 0.05 sehingga data tidak mengalami masalah autokorelasi.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian regresi berganda dapat disajikan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Motivator Factor	0.290
Hygiene Faktor	0.362

Variabel terikat = Kinerja (Y)
 Konstanta = 4.518
 Fhitung = 31.678
 R2 = 0.686
 R Adjust = 0.664

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.518 + 0.290X_1 + 0.362X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan bernilai positif yang berarti bahwa dengan tidak adanya variabel Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) maka Kinerja karyawan tetap meningkat. Sementara dengan penambahan variabel motivator faktor memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa dengan menerapkan motivator faktor pada perusahaan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penambahan variabel berikutnya adalah hygiene faktor turut serta memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa dengan adanya variabel hygiene faktor karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) = 0.686 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.664 menunjukkan bahwa variabel Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 66.4% terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 33.6% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk menguji apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel Gaya Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan atau tidak dilakukan analisis uji F, dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Hasil perhitungan analisis dengan menggunakan program SPSS for Windows, dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) diperoleh nilai Ftabel = 3.33 sedangkan nilai Fhitung = 31.678 sehingga dapat dikatakan Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga secara bersama-sama variabel Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik.

Uji t

Sedangkan untuk mengetahui apakah Gaya Motivator Faktor (X1) dan Hygiene Faktor (X2) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja (Y), digunakan analisis uji t.

1) Motivator Faktor (X1)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung = 2.287 sedangkan signifikansi = 0.030 < α = 0,05 dan df (n-k) = 29 diperoleh nilai ttabel = 2.04523 jadi thitung > ttabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara parsial Motivator Faktor (X1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja karyawan.

2) Hygiene Faktor (X2)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung = 3.612 sedangkan signifikansi = 0.001 < α = 0,05 dan df (n-k) = 29 diperoleh nilai ttabel = 2.04523 jadi thitung > ttabel

sehingga Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara parsial Hygiene Faktor (X2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Kepuasan (Satisfaction) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Faktor motivation/intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999:13). Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (the work it self), prestasi yang diraih (achievement), peluang untuk maju (advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible). Berdasarkan teori Herzberg di atas, secara umum factor hygienis seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak di dukung factor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja

Motivasi ekstrinsik karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk ditandai beberapa aspek penilaian yang digunakan. Penilaian pada aspek motivator faktor terdiri aspek 5 indikator. Dari 5 indikator pertanyaan tersebut sebagian besar responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan atas motivator faktor dengan rata-rata persentase mencapai 64.38%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan pelimpahan tugas yang diberikan manajer saya laksanakan dengan tanggung jawab sebesar 78.13%. Pelimpahan wewenang pimpinan kepada bawahan merupakan proses pengalihan tugas kepada bawahan dalam melakukan berbagai aktifitas yang ditujukan untuk pencapaian tujuan bank yang jika tidak dilimpahkan akan menghambat proses pencapaian tujuan tersebut. Hal ini memberiakan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal. Keadaan ini memicu karyawan termotivasi dalam bekerja.

Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah

pencapaian atau penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan performance dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan karyawan berarti output yang ada dan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaan-nya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

2. Pengaruh Faktor Ketidakpuasan (Dissatisfaction) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi

Menurut Herzberg faktor hygienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139).

Pada hygiene faktor terdiri dari 7 indikator. Dari 7 indikator tersebut sebagian besar responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan atas hygiene faktor dengan rata-rata persentase mencapai 68.3%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan pengawasan dilakukan terhadap saya sebesar 75%. Pimpinan mengawasi setiap karyawan dalam bekerja, melakukan evaluasi atas setiap hasil kerja. Pimpinan tidak segan menegur karyawan yang

dinilai akan merugikan perusahaan. Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan menjadikan karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini jelas akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang dan menunjukkan arah tindakan yang diambil. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil uji statistic baik uji F ataupun uji t diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi baik yang motivator faktor ataupun hygiene faktor terhadap kinerja secara simultan ataupun parsial.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu dilakukan terus oleh seorang manajer terhadap bawahannya mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor teman dan lingkungan. Menurut Herzberg (dalam Winardi, 2007) menjelaskan bahwa faktor-faktor terpisah dan khusus yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, rekognisi karakteristik-karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan isi/content tugas yang dilaksanakan, Herzberg menamakan factor-faktor tersebut motivator-motivator karena masing-masing faktor berhubungan dengan upaya kuat dan kinerja baik.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Harry Murti et al (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertimbangkan penciptaan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang sesuai dengan faktor-

faktor pembentuk motivasi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Faktor-faktor Kepuasan (Satisfaction) seperti pengakuan, reward, pertumbuhan dan ruang promosi, tanggung jawab, kebermaknaan pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember. Faktor-faktor Ketidakpuasan (Dissatisfaction) seperti kebijakan perusahaan dan administrasi kebijakan perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan dalam bekerja, status kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember. Faktor Kepuasan (Motivator Factor) dan Faktor Ketidakpuasan (Hygiene Factor) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

Keterbatasan Penelitian

Data primer yang didapat tidak sesuai harapan dari peneliti, data primer hanya didapat dari reverensi dari karyawan dan buku penunjang perusahaan.

Uacapan Terima Kasih kepada pihak perusahaan yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian sekaligus karyawan sebagai responden penelitian dan seluruh pihak yang membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edi, Sutrisno. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Rafika Aditama
- Erwan A. P. dan Dyah R. S. 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Gava Media.
- Moeheriono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasan, Iqbal. 2002. **Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2000. **Buku Latian SPSS Statistika Parametik**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.