



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK
UNIT WIROLEGI CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

Rendy Christanto
110810201091

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTASEKONOMI
2016**



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK
UNIT WIROLEGI CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

Rendy Christanto
110810201091

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTASEKONOMI
2016**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rendy Christanto
NIM : 110810201091
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang Menyatakan,

Rendy Christanto
NIM. 110810201091

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

Nama Mahasiswa : Rendy Christanto

NIM : 110810201091

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 10 Maret 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, M.M
NIP. 19640404 198902 1 001

Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si
NIP. 19661020 199002 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 - Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Rendy Christanto**

NIM : **110810201091**

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 10 Maret 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. ()
NIP. 19791221 200801 2 002
Sekretaris : Dr. Sunardi M.M ()
NIP. 19530403 198503 1 001
Anggota : Dr. Deasy Wulandari S.E., M.Si ()
NIP. 19730908 200003 2 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Lilik Suhaimah dan Ayahanda Alm. Murwiyadi tercinta, yang senantiasa mendoakan dan memberikan kasih sayangnya selama ini;
2. Adiku Rizky Fajar Firmansyah yang telah memberi semangat, serta memberi motivasi;
3. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam kebersamaan;
4. Untuk dosen pembimbing skripsi Bapak Drs. Markus Apriono, M.M dan Ibu Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si. yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal serta dosen penguji skripsi Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M., Bapak Dr. Sunardi M.M. dan Ibu Dr. Deasy Wulandari S.E., M.Si yang bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk menguji hasil skripsi saya.
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011;
6. Sahabat-sahabat terima kasih dukungannya;
7. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi, yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang tak ternilai harganya;
8. Dan Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

³⁴ Tetapi Aku berkata kepadamu: Janganlah sekali-kali bersumpah,
baik demi langit, karena langit adalah takhta Allah.

³⁷ Jika ya, hendaklah kamu katakan: ya,
jika tidak, hendaklah kamu katakan: tidak.

Apa yang lebih dari pada itu berasal dari si jahat.

(Mat 5: 34&37)

³⁴ Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok,
karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri.

Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.

(Mat 6 : 34)

²² Hati yang gembira adalah obat yang manjur,
tetapi semangat yang patah mengeringkan tulang

(Ams 17:22)

Kalau ingin selesai cepat, kerjakan mulai sekarang!

Ingatlah seperti menarik nafas dan menghelanya

(RC)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember; Rendy Christanto; 110810201091; 2016; 85 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Peran sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. 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. 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. Variabel bebas yang digunakan adalah Motivasi sedangkan Kinerja sebagai variabel terikat.

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

SUMMARY

Analysis Influence Of Work Motivation On Employee Performance In PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Branch Jember ; Rendy Christanto; 110810201091; 2016; 85 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

The role of human resources (employee) in a company is very important and determines the development of an enterprise to achieve the objectives of the company, so that the necessary human resource management is good. Human resources is of paramount importance in achieving the company's goals, therefore providing motivation for subordinates also very important. Motivation is a function of various variables that influence each other, it is a process that occurs in human beings or psychological processes. The success of an organization is determined by the work undertaken employees. Someone leaders must be able to work motivation, morale, creating an atmosphere conducive enough attention, appreciation of the work performance and to establish good communication to all subordinates or employees. The independent variables used were Motivation, while performance as the dependent variable.

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

PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasihNya yang telah menyertai saya dari awal hingga terselesainya skripsi ini yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini serta dosen penguji skripsi Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. selaku Dosen Penguji I, Bapak Dr. Sunardi M.M. selaku Dosen Penguji II dan Ibu Dr. Deasy Wulandari S.E., M.Si selaku Dosen Penguji III yang bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk menguji hasil skripsi saya.
4. Drs. Sriono M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri saya untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
6. Bapak dan Ibu staff administrasi jurusan manajemen yang selalu membantu dan memudahkan dalam urusan admisistrasi yang dibutuhkan.

7. Keluarga tercinta Ibunda Lilik Suhaimah, Ayahanda Alm. Murwiyadi, Adiku Rizky Fajar Firmansyah yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan semangat tiada batas.
8. Sahabat-sahabatku Alfred Turisnol, Fanggaluh Triatmaja, Dwi Yerry, Yoga Gigih, Dana Putra, Ridwan Efendi, Gustav Iqnal D., Malika Reza, Rara Olyvya Paramhyta, Doris Febriana , Vica Metha Lavella, dst. Yang selalu menemani penulis dikala suka dan duka, dimana penulis banyak belajar tentang makna sebuah kehidupan.
9. Teman-teman manajemen 2011 yang selalu memberikan bantuan, semangat serta dukungan untuk lancarnya mengerjakan skripsiku.
10. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 10 Maret 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Motivasi	6
2.1.2 Kinerja	9

2.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	10
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Konseptual.....	15
2.4 Hipotesis.....	16
3. METODE PENELITIAN	18
3.1 Rancangan Penelitian.....	18
3.2 Jenis Data.....	18
3.3 Sumber Data	18
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.5 Populasi.....	19
3.6 Identifikasi Operasional Variabel.....	19
3.7 Definisi Operasional Variabel	20
3.7.1 Variabel Kinerja	20
3.7.2 Variabel Faktor Kepuasan	21
3.7.3 Variabel Faktor Ketidakpuasan.....	21
3.8 Skala Pengukuran Data.....	22
3.9 Uji Istrumen.....	23
3.9.1 Uji Validitas.....	23
3.9.2 Uji Reabilitas.....	23
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.10 Teknik Analisis Data.....	25
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....	28
4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Diskripsi Objek Penelitian	30
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
4.1.2 Visi dan Misi.....	31
4.1.3 Gambaran Umum BRI Unit Wirolegi.....	32
4.1.4 Struktur Organisasi.....	33
4.2 Deskripsi Responden	40
4.3 Deskripsi Variabel	41
4.3.1 Variabel Bebas	41

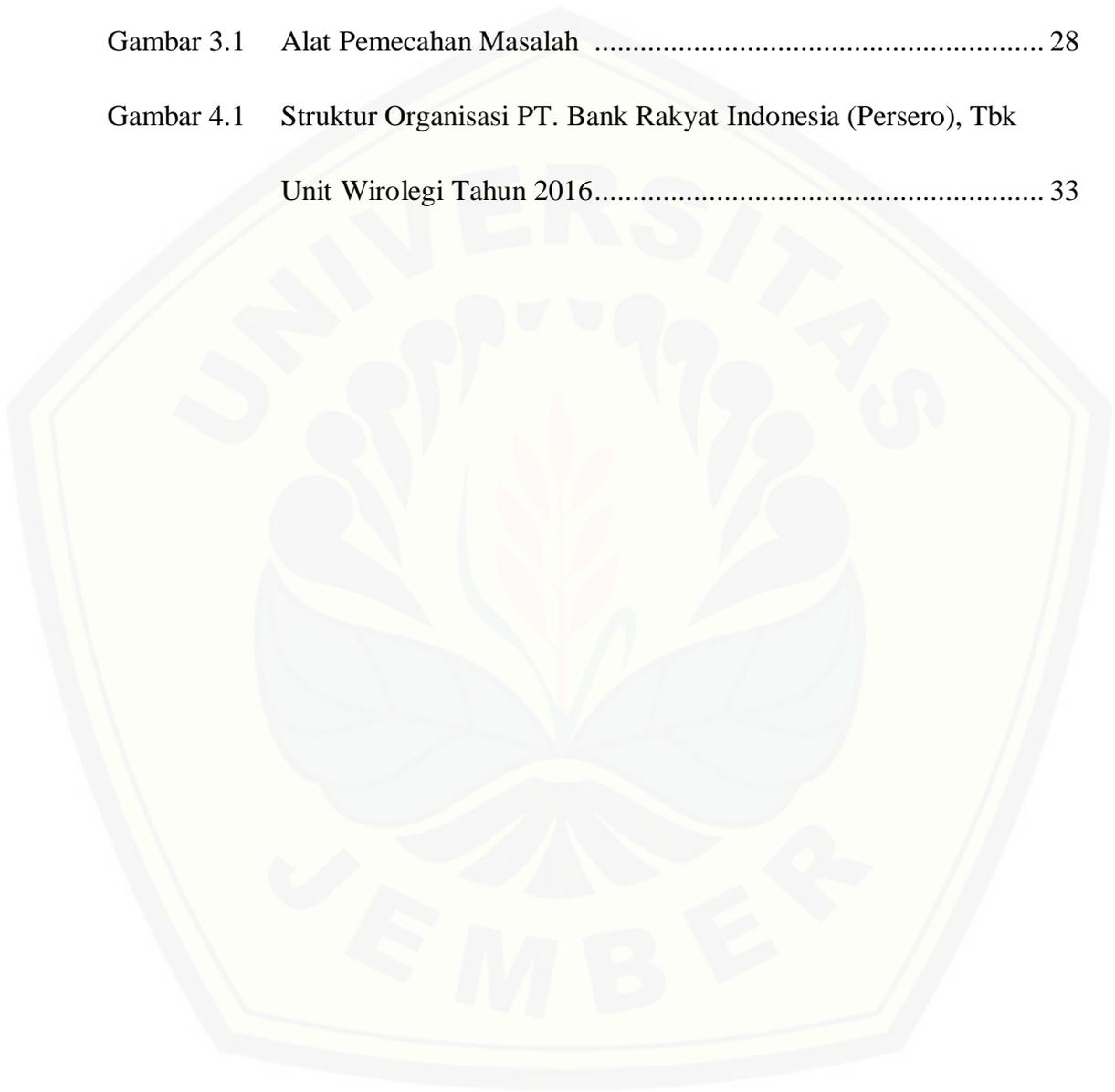
4.3.2 Variabel Terikat	43
4.4 Uji Instrumen Data.....	44
4.4.1 Uji Validitas	44
4.4.2 Uji Reliabilitas	45
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	46
4.5.1 Uji Normalitas	46
4.5.2 Uji Multikolinearitas	47
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.5.4 Pengujian Autokorelasi.....	48
4.6 Analisis Data	48
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.6.3 Uji Hipotesis	49
4.7 Pembahasan	50
4.7.1 Pengaruh Faktor Kepuasan (<i>Satisfaction</i>) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi.....	50
4.7.2 Pengaruh Faktor Ketidakpuasan (<i>Dissatisfaction</i>) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi.....	52
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Tahun 2016.....	33
Tabel 4.2	Deskripsi Umur Responden.....	40
Tabel 4.3	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.4	Deskripsi Masa Kerja Responden.....	41
Tabel 4.5	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Motivator Faktor.....	42
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Hygiene Faktor.....	42
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.9	Hasil Validitas Instrumen	45
Tabel 4.10	Hasil Reliabilitas Instrumen	46
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas data	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	48
Tabel 4.15	Hsil Analisis Regresi Linier Berganda.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	15
Gambar 3.1	Alat Pemecahan Masalah	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Tahun 2016.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
Lampiran 4	Diskripsi Responden	66
Lampiran 5	Diskripsi Variabel	67
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
Lampiran 7	Hasil Regresi.....	72

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mempunyai banyak kekayaan sumber daya yang dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia. Sumber daya ini dapat berupa sumber daya alam dan sumber daya manusia. Semua sumber daya ini menjadi modal dasar bagi pembangunan. Dalam pembangunan terdapat faktor manusia yang merupakan faktor utama disetiap kegiatan yang ada didalam organisasi atau perusahaan . Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat (Sumarni, 2010). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus lebih mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi atau perusahaan dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan kesinergian dalam bekerja.

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)

Dalam perkembangannya teori motivasi sangat beragam, akan tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor) yang dimana terbagi menjadi dua faktor yakni Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*).

Faktor kepuasan disebut pula sebagai *Motivator Factor*. Faktor ini ialah faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

Faktor ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) disebut sebagai *Hygiene factor* merupakan kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

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.

Faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan sebagai variabel X_1 dan X_2 motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y . Dimana peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian menyebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti pada penelitian yang dikemukakan oleh Sudarsih (2011) dalam penelitian berjudul “Pengaruh

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember begitu juga untuk faktor ketidakpuasan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengumpulan data penelitian ini memerlukan objek untuk diteliti, maka peneliti memilih satu unit kerja organisasi perbankan yakni Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Wirolegi untuk diteliti. Hal ini menarik karena karyawan di unit ini memiliki kekompakan antar individu didukung pula oleh situasi kantor yang mengakrapi mereka sehingga kantor seperti rumah kedua. Dengan didukung motivasi membuat kinerja para karyawan meningkat.

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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja yang terdiri dari Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember?
- b. Apakah motivasi kerja yang terdiri dari Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja yang terdiri Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja yang terdiri Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Wirolegi, diharapkan memberikan manfaat antara lain :

- a. Bagi Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Wirolegi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peran motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

- b. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan informasi, referensi, serta bahan kepustakaan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

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 bertindak laku dalam mencapai tujuan.”

Menurut Anwar (2006:61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Danang (2013:191), motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*eksternal-lingkungannya*). Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

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 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 melakukan tugas-tugasnya.
- g. Status kerja, status karyawan dalam organisasi harus akrab dan dipertahankan.

Fungsi Motivasi

Motivasi diperlukan oleh setiap individu untuk mendorong semangat dan meraih apa yang diinginkan. Pemberian motivasi perlu dilakukan oleh karyawan agar mereka tetap semangat dalam kegiatan dan pencapaian hasil yang maksimal. Motivasi juga memiliki peran penting karena dengan memiliki motivasi maka menentukan intensitas bekerja karyawan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan menjadi lebih rajin dan semangat bekerja tanpa mengeluh atau putus asa serta dapat mengesampingkan hal-hal yang dapat mengganggu kegiatan yang dapat menghambat proses pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri. Menurut Sardiman (2012:85), fungsi motivasi antara lain:

- a. Mendorong karyawan untuk berbuat, yaitu motivasi menjadi motor penggerak untuk melakukan kegiatan yang akan dilakukan

- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang dicapai. Motivasi dapat memberi arah kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu perbuatan-perbuatan apa saja yang diperlukan dan selaras dengan tujuan dan menyisikan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan yang ingin dicapai

Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi pada perusahaan atau organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:94) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai dan mengurangi tingkat absensi karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi dalam bekerja
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun 2012:231). 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 (Moehiono 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).

2.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu peran penting yang akan menentukan kualitas suatu penelitian dimiliki oleh kajian hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat dijadikan dasar perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

a. Sudarsih (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarsih bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara faktor lingkungan (hygiene) dan faktor pendorong (motivator) secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Kecamatan Pakusari di Kabupaten Jember dengan alat analisis regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan adalah faktor lingkungan (X1), faktor pendorong atau motivator (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dan hasil yang didapat dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel faktor lingkungan (X1) dan faktor pendorong (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $57,826 > 3,443$, dengan signifikansi 0,000 pada level 5%. Dan dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai R sebesar 0,917 berarti dari kedua variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan searah terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan hasil analisis secara parsial diketahui bahwa

ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan dan faktor pendorong dengan kinerja karyawan kecamatan Pakusari di Kabupaten Jember masing-masing untuk faktor lingkungan (X1) sebesar 0,569 dan faktor pendorong (X2) sebesar 0,398, dengan nilai signifikansi 0,000.

b. Harry Murti *et al* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, dengan variabelnya yakni motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini penggunaan alat analisisnya menggunakan metode regresi. Dengan hasil yang pertama motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kedua motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ketiga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan keempat kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai 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.

c. Sri Hastuti *et al* (2013)

Sedangkan pada Sri Hastuti *et al* dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh adalah Komunikasi yang dilakukan oleh Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 1,537 dengan CR sebesar 1,991 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyrakat 0,05. Artinya komunikasi

berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, yang menandakan bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja dan sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai menurun akan menurunkan etos kerja, sedangkan Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,767 dengan CR sebesar 2,466 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya motivasi berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, yang berarti bahwa jika motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja dan sebaliknya jika motivasi pegawai menurun akan menurunkan etos kerja, hal serupa juga terjadi pada tiga rumusan masalah yang lainnya dimana ketiganya juga berpengaruh signifikan terhadap variabelnya. Pada penelitian ini Sri Hastuti *et al* menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Dan hasil untuk penelitiannya adalah signifikan untuk setiap rumusan masalah yang dikemukakan.

d. Apolinario Marcal Maia do Rego (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Apolinario Marcal Maia do Rego memiliki tiga variabel bebas yakni imbalan (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Maka peneliti tersebut mengambil judul Pengaruh Imbalan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung Dan Kejaksaan Distrik Dili. Sedangkan untuk alat analisisnya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya sebagai berikut pertama hasil analisis data statistik dapat membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan imbalan dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Imbalan sebesar 0,027. Kedua ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Imbalan sebesar 0,011. Dan yang ketiga hasil analisis data statistik dapat membuktikan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan

Kerja dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,020. Nilai signifikansi uji t < 0,05, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

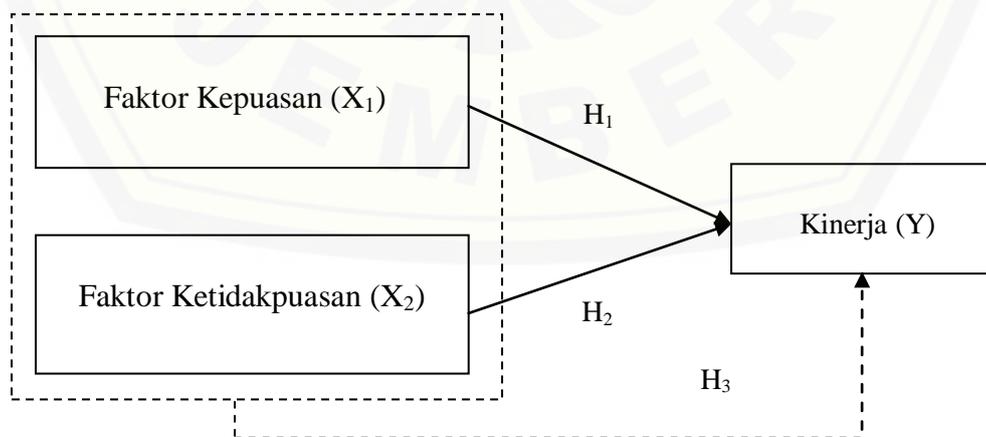
No	Nama Penelitian dan tahun	Alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sudarsih (2011)	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan (X_1) 2. Pendorong atau Motivator (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor lingkungan dan faktor pendorong berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan • Faktor lingkungan dan faktor pendorong berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan
2	Harry Murti <i>et al</i> (2013)	Metode Regresi	1. Motivasi (X_1) 2. Kepuasan Kerja (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai • Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai
3	Sri Hastuti <i>et al</i> (2013)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	1. Komunikasi karyawan (X_1) 2. Motivasi Karyawan (X_2) 3. Etos Kerja (Z) 4. Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai • Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai • Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				<ul style="list-style-type: none"> • pegawai • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Apolinario Marcal Maia do Rego (2014)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan (X_1) 2. Motivasi Kerja (X_2) 3. Kepuasan Kerja (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel imbalan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja • Variable motivasi berpengaruh signifikan dan positif kerja terhadap kinerja • Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas memberi gambaran bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dimana dari dua faktor tersebut akan dijelaskan lebih lanjut dalam bentuk indikator dalam pembahasan dipenelitian ini. Untuk variabel bebasnya Faktor Kepuasan (X_1) dan Faktor Ketidakpuasan (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- : Berpengaruh secara Parsial
-----→ : Berpengaruh secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bangun (2012:319) menyebutkan bahwa faktor kepuasan (*satisfaction*) dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan, hal ini berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri.

Sudarsih (2011) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Hal ini mengidentifikasi bahwa faktor kepuasan merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang karyawan yang dimana dapat dikembangkannya sendiri.

H₁ : Motivasi kerja terdiri dari Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

Bangun (2012:319) menyebutkan bahwa faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) merupakan faktor pemelihara yang berasal dari lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja yang pada nantinya akan mempengaruhi kerjanya.

Sudarsih (2011) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Pengaruh lingkungan yang nyaman membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari tempat kerja.

H₂ : Motivasi kerja terdiri dari Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

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.

Sudarsih (2011) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Faktor motivasi ini akan mendorong individu menghadapi tantangan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan.

H₃ : Motivasi kerja terdiri dari Faktor Kepuasan (*Satisfaction*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 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).

3.2 Jenis Data

Berdasarkan karakteristiknya jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

Data Kuantitatif, data yang dapat dihitung berupa angka-angka dari perhitungan statistik yang digunakan.

3.3 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 dari berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:317), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2006:135), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang didapat yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5 Populasi

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).

3.6 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Dependen Variable* (Variabel Terikat)

Dependen Variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya *Independen Variable*. Pada penelitian ini *dependen*

variable yaitu kinerja (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wirolegi.

2. *Independen Variable* (Variabel Bebas).

Independen Variable adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependen variable* (variabel terikat). Pada penelitian ini *independen variable* yaitu Faktor Kepuasan / *Satisfaction* (X1) dan Faktor Ketidakpuasan / *Dissatisfaction* (X2).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja (Y).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja menurut (Moehariono, 2012:80), yaitu:

a. Efektif

Efektif merupakan 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 menggunakan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan cepat, tepat dan benar.

e. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu

2. Variabel Kepuasan / *Satisfaction* (X1)

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 .(Bangun, 2012:319) . Adapun indikator yang digunakan :

- a. Pengakuan, perbuatan atau cara yang dilakuakn oleh sesorang untuk menghargai hasil kerja orang lain
- b. *Reward*, suatu penghargaan yang di berikan oleh manajer kepada bawahannya yang telah melampaui target pekerjaan
- c. Pertumbuhan dan ruang promosi, suatu bentuk kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan
- d. Tanggung jawab, suatu keadaan yang dimiliki karyawan setelah melaksanakan tugas yang diberikan. Maka dari itu manajer harus memberikan mereka kepemilikan pekerjaan. Mereka harus meminimkan kontrol tetapi mempertahankan akuntabilitas.
- e. Kebermaknaan pekerjaan, suatu hal yang dimiliki karyawan atas tugas yang diberikan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan semangat dari karyawan tersebut.

3. Variabel Ketidakpuasan / *Dissatisfaction* (X2)

Menurut Bangun 2012, 319 disebut pula sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan yang merupakan faktor bersumber dari ketidakpuasan kerja, . Adapun indikator yang digunakan :

a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Segala kebijakan dan prosedur administrasi yang telah dibuat oleh perusahaan sebelumnya yang dimana harus dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut.

b. Pengawasan

Kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang ditunjuk oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan.

c. Penggajian

Hasil imbalan yang diterima karyawan karena hasil kerja di perusahaan.

d. Hubungan Kerja

Hubungan yang dijalin antara karyawan yang ada di perusahaan tidak memandang status jabatan.

e. Kondisi Kerja

Lingkungan yang ada di perusahaan karyawan itu bekerja, mendukung atau tidak dalam menunjang pekerjaan.

f. Keamanan Kerja

Situasi yang ada di lingkungan perusahaan seperti keamanan yang diharapkan karyawan untuk mendukung kerjanya.

g. Status Kerja

Kondisi yang dimiliki dan disandang karyawan sebagai bagian dari karyawan di perusahaan.

3.8 Skala Pengukuran Data

Pengukuran berfungsi untuk menunjukkan angka-angka pada suatu variabel menurut metode tertentu. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran bertingkat dengan menggunakan skala likert. Skala likert ini dimulai dengan pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dengan skor masing-masing skala adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

3.9 Uji Instumen

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Skala pengukuran dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan (Arikunto, 2006:255).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah dengan *Person Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- n = jumlah sampel data
- X = skor instument yang digunakan
- Y = total skor instrument yang digunakan
- r = koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah :

1. Jika r hasil \geq r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hasil $<$ r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut tidak valid

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Instrumen dikatakan reliable apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten, sehingga instrumen dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu kondisi yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach alpha*, di mana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Nasution, 2001:23) dengan rumus:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengujian reliabilitas dan konsistensi, dilakukan dengan menghitung *Cronbach alpha* lebih dari $\leq 0,60$

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

3.9.3.1 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-smirnov* test adalah sebagai berikut:

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

3.9.3.2 Uji Multikolinieritas

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.

3.9.3.3 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 ($Lnei^2$) 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

3.9.3.4 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar data yang diurutkan berdasarkan waktu (*time series*), uji autokolerasi 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 (Hiayat, 2010).

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

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

3.10.2 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 :

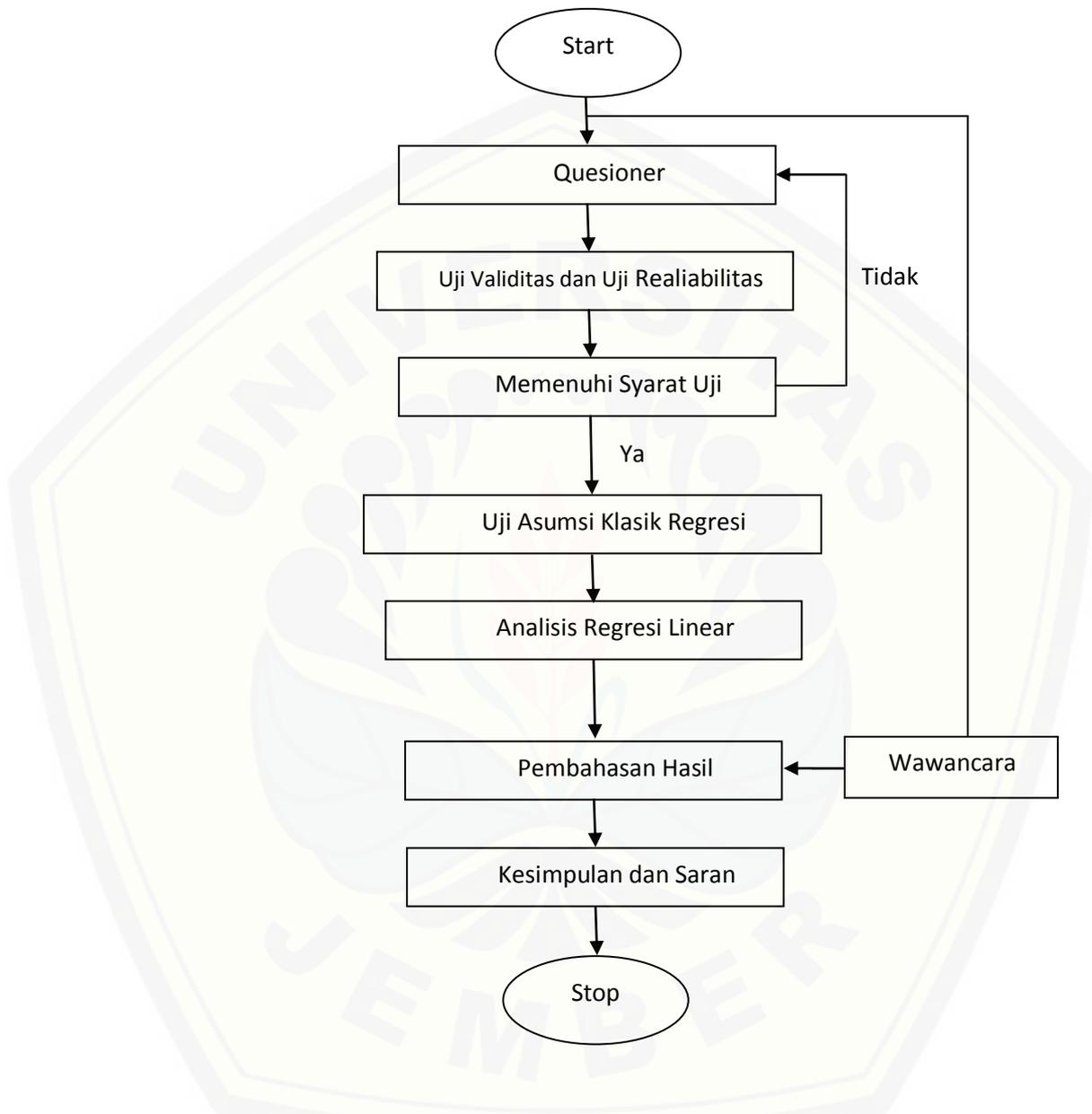
- a) Apabila nilai signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y ;
- b) Apabila nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang 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.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Alat Pemecahan Masalah

Keterangan alur Pemecahan Masalah :

1. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan pada responden.
2. Menggunakan uji validitas dan reabilitas terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kebaikan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
3. Apabila memenuhi syarat uji akan dilanjutkan ketahap selanjutnya dan apabila tidak, akan kembali lagi pada tahap pengumpulan data.
4. Uji asumsi klasik dilakukan dengan cara menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas
5. Analisis linear berganda, untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis Linear berganda.
6. Uji asumsi klasik dilakukan dengan cara menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.
7. Pembahasan hasil dari semua uji instrument, uji asumsi klasik serta wawancara.
8. Menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran.
9. Stop adalah akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. 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.
- b. 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.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pihak Manajemen dan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Wirolegi Cabang Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan Faktor Kepuasan (*Motivator Factor*) dan Faktor Ketidakpuasan (*Hygiene Factor*) terhadap kinerja karyawannya agar tercapai tujuan-target yang di inginkan perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya, variabel-variabel, objek, tempat / waktu, analisis data, dan metode penelitian agar model penelitiannya dapat lebih berkembang dan menemukan sesuatu yang lebih baru yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik di perusahaan, dan instansi atau lembaga lain, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Duwi, Priyatno. 2010. *Teknik Cepat dan Mudah Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edi, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erwan A. P. dan Dyah R. S. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Teknik Cepat Dan Mudah Menganalisa Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonomi Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- _____.2007. *Organisasi Dan Moyivasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Sri. Sularso, Andi. Siti Komariyah. 2013. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo”. Jurnal. Jember: Universitas Jember.
- Maia do Rego, Apolinario Marcal. 2014. “Pengaruh Imbalan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung Dan Kejaksaan Distrik Dili”. Jurnal. Jember: Universitas Jember.

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun". *Jurnal. Jember: Universitas Jember*.
- Nasution, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sardiman, A.M. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Yogyakarta: PT. Grafindo Persada.
- Subianto, Ibnu. 2002. *Metode penelitian Edisi ke-2*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarsih. 2011. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari)". *Jurnal. Jember: Universitas Jember*.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2010. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*, Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

LEMBARAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i
Karyawan BRI Unit Wirolegi
Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat pengambilan gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Wirolegi”, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan yang saya sertakan di bawah ini.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan ini bersifat terbatas dalam arti hanya digunakan dalam penelitian ini, dan identitas responden serta jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rendy Christanto

110810201091

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. No. responden : (di isi oleh peneliti)
2. Nama responden :
3. Jabatan :
4. Jenis kelamin : a) laki-laki b) perempuan
5. Usia : a) 18-25 tahun
b) 26-35 tahun
c) >35 tahun
6. Lama bekerja : a) 0-2 tahun
b) 3-5 tahun
c) >5 tahun
7. Pendidikan terakhir : a) SMA/ sederajat
b) Diploma (D1, D2, D3)
c) Sarjana (S1, S2, S3)

B. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan dan berdasarkan pada pendapat saudara.
- b. Berilah tanda cek (✓) pada salah satu kolom di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

c. Daftar Pernyataan

1. Faktor Kepuasan atau *Motivator Factor* (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Hasil kerja saya diakui oleh manajer					
2	Reward yang saya terima berasal dari target dan pencapaian yang telah terlampaui					
3	Saya mengetahui alur jenjang karir di perusahaan					
4	Pelimpahan tugas yang diberikan manajer saya laksanakan dengan tanggung jawab					
5	Saya merasa memiliki tugas yang diberikan dan tugas tersebut merupakan keahlian saya					

2. Faktor Ketidakpuasan atau *Hygiene Factor* (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kebijakan dan administrasi perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pengawasan dilakukan terhadap saya					
3	Saya memperoleh imbalan sesuai hasil kerja					
4	Saya dapat bersosialisasi dengan semua rekan kerja saya					

5	Saya merasa nyaman dengan tempat kerja saya					
6	Fasilitas keamanan di perusahaan dapat memberikan rasa aman bagi saya					
7	Saya sebagai karyawan di perusahaan ini meningkatkan status sosial saya					

3. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Penggunaan waktu, tenaga dan biaya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya selalu saya perhatikan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
4	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas					
5	Dalam jam kerja yang tersedia saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan					

MATRIK DATA

No	Umur	Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan	Motivator Factor (x1)						Hygiene Factor (x2)							Kinerja (y)						
					1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	6	7	Σ	1	2	3	4	5	Σ
1	2	1	2	1	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
3	2	1	1	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20
4	1	2	2	2	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	5	4	22
5	2	2	1	3	4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18
6	3	1	1	2	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	22
7	3	2	2	3	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	21
8	1	2	3	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	3	25	3	4	4	4	5	20
9	2	1	2	2	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
10	3	1	2	1	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	4	4	4	19
11	2	1	2	2	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	3	4	3	17
12	3	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	5	22
13	2	2	2	2	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	4	3	23	4	3	3	4	3	17
14	3	1	1	3	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	4	3	4	18
15	2	1	2	2	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	4	21
16	2	1	2	3	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	21
17	2	1	1	2	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	3	4	3	18
18	3	1	2	3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	21
19	3	2	2	2	4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
20	3	1	2	2	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	3	4	23	3	3	4	3	4	17
21	2	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	4	22

22	2	1	2	1	3	3	3	4	4	17	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	4	4	19
23	2	1	2	2	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	3	4	3	17
24	3	1	2	1	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	5	21
25	1	1	2	2	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	5	31	4	4	4	4	5	21
26	2	1	2	3	4	3	4	4	4	19	4	4	5	3	3	4	5	28	4	4	4	4	4	20
27	3	1	3	3	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	4	18
28	3	2	2	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	4	3	3	25	4	4	4	4	4	20
29	2	1	2	2	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	21
30	2	1	1	2	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	19
31	2	2	3	1	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	20
32	2	1	2	1	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	22

Keterangan :

Umur

- 8. 18-25 tahun
- 9. 26-35 tahun
- 10. >35 tahun

Kelamin

- 1. Laki-laki
- 2. Perempuan

Masa kerja

- 1. 0-2 tahun
- 2. 3-5 tahun
- 3. >5 tahun

Pendidikan

- 1. SMA
- 2. Diploma
- 3. Sarjana

Uji Instrumen Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	61.94	26.577	.486	.881
Item 2	62.19	25.770	.541	.879
Item 3	62.03	25.902	.537	.879
Item 4	62.03	26.999	.543	.879
Item 5	62.03	26.354	.516	.880
Item 6	62.09	26.991	.489	.880
Item 7	61.94	26.641	.544	.879
Item 8	61.81	26.351	.527	.879
Item 9	62.22	25.854	.574	.877
Item 10	62.16	26.652	.607	.877
Item 11	62.06	26.512	.531	.879
Item 12	61.94	26.319	.533	.879
Item 13	62.06	26.770	.561	.878
Item 14	61.84	26.394	.487	.881
Item 15	61.97	27.064	.505	.880
Item 16	61.84	27.104	.486	.881
Item 17	61.84	26.588	.514	.880

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	17

Deskripsi Responden

Statistics

		Umur Responden	Jenis Kelamin Responden	Masa Kerja	Pendidikan Responden
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	4	12.5	12.5	12.5
	26-35 tahun	17	53.1	53.1	65.6
	>35 tahun	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	68.8	68.8	68.8
	Perempuan	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	3-5 Tahun	22	68.8	68.8	87.5
	>5 tahun	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	18.8	18.8	18.8
	Diploma	17	53.1	53.1	71.9
	Sarjana	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel
Motivator Faktor

Hasil kerja saya diakui oleh manajer

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	22	68.8	68.8	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Reward yang saya terima berasal dari target dan pencapaian yang telah terlampaui

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	40.6	40.6	40.6
	Setuju	16	50.0	50.0	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya mengetahui alur jenjang karir di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Setuju	19	59.4	59.4	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pelimpahan tugas yang diberikan manajer saya laksanakan dengan tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	25	78.1	78.1	96.9
	Sangat Setuju	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya merasa memiliki tugas yang diberikan dan tugas tersebut merupakan keahlian saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	21	65.6	65.6	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Hygiene Faktor

Kebijakan dan administrasi perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	23	71.9	71.9	96.9
	Sangat Setuju	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pengawasan dilakukan terhadap saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	24	75.0	75.0	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya memperoleh imbalan sesuai hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Setuju	22	68.8	68.8	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya dapat bersosialisasi dengan semua rekan kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	40.6	40.6	40.6
	Setuju	17	53.1	53.1	93.8
	Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman dengan tempat kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Setuju	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fasilitas keamanan di perusahaan dapat memberikan rasa aman bagi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	22	68.8	68.8	93.8
	Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya sebagai karyawan di perusahaan ini meningkatkan status sosial saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	22	68.8	68.8	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja**Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Setuju	24	75.0	75.0	96.9
	Sangat Setuju	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Penggunaan waktu, tenaga dan biaya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya selalu saya perhatikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	21	65.6	65.6	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	25	78.1	78.1	93.8
	Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	25	78.1	78.1	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Dalam jam kerja yang tersedia saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Setuju	23	71.9	71.9	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivator Faktor	Hygiene Faktor	Kinerja Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	19.16	26.91	19.81
	Std. Deviation	1.919	2.428	1.615
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.150	.202
	Positive	.119	.100	.119
	Negative	-.124	-.150	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		.700	.846	1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711	.472	.145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivator Faktor	.477	2.096
	Hygiene Faktor	.477	2.096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	1.138		.016	.987
	Motivator Faktor	-.075	.075	-.261	-1.000	.325
	Hygiene Faktor	.079	.059	.348	1.334	.193

a. Dependent Variable: Abresdi

Uji Autokorelasi

Runs Test

	Motivator Faktor	Hygiene Faktor	Kinerja Karyawan
Test Value ^a	19	27	20
Cases < Test Value	11	13	11
Cases >= Test Value	21	19	21
Total Cases	32	32	32
Number of Runs	15	20	17
Z	.000	1.142	.425
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000	.253	.671

a. Median

Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.664	.936

a. Predictors: (Constant), Hygiene Faktor, Motivator Faktor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.480	2	27.740	31.678	.000 ^a
	Residual	25.395	29	.876		
	Total	80.875	31			

a. Predictors: (Constant), Hygiene Faktor, Motivator Faktor

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.518	1.930		2.341	.026
	Motivator Faktor	.290	.127	.345	2.287	.030
	Hygiene Faktor	.362	.100	.544	3.612	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan