

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI (PERSERO) TBK CABANG AMBON

Carla Tousalwa

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

***Abstract:** Study aimed to clarify whether the variable job satisfaction and work motivation significantly influence employee performance, as well as to determine which variables are the dominant influence between the two variables Job Satisfaction and Work Motivation on the performance of employees at PT. Bank BNI (Persero) Tbk Ambon Branch. Samples were taken using purposive sampling method is to direct all employees choose as many as 50 people. The results showed that job satisfaction and work motivation have a significant effect on the performance of employees of PT. Bank BNI (Persero) Tbk Ambon Branch. Variable job satisfaction and work motivation improve the performance of employees of PT. Bank BNI (Persero) Tbk Ambon Branch. The correlation between job satisfaction and work motivation and performance of employees of PT. Bank BNI (Persero) Tbk Ambon Branch is very strong.*

***Keywords:** Job satisfaction, motivation and performance of employees*

***Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta untuk menentukan variabel pengaruh dominan antara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon. Sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling adalah untuk mengarahkan semua karyawan memilih sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon. Korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon sangat kuat.*

***Kata kunci:** Kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan*

Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa mereka tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (Hariandja, 2002).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Handoko, 2000). Aspek - aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan

situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

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

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi yang kondusif bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan. Secara umum, dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang

aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain. Kepuasan kerja dan motivasi kerja diyakini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon sebagian dari kondisi yang kondusif dalam menjaga motivasi karyawan juga sudah jadi perhatian. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawannya. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon, apakah mereka merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada frontliners yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari lima tahun, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu panjang akan

mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, sehingga akibatnya karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspose oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh perusahaan, dapat menjadi bumerang yang merugikan perusahaan. Sebagai ujung tombak, karyawan frontliners sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh frontliners merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian frontliners semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank BNI. Begitu juga halnya dengan karyawan yang bekerja pada bagian *back office*.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang akan diuji lebih lanjut adalah :

H1 Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.

H2 Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.

H3 Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Bank BNI, Persero, Tbk Kantor Cabang Ambon, dengan waktu penelitian selama dua bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah sampelnya terjangkau, dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel, atau dengan kata lain semua anggotapopulasi diambil menjadi sampel.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Motivasi kerja

Sementara yang menjadi variabel terikatnya adalah :

Y = Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda, untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi *kepuasan kerja*
- b_2 = Koefisien regresi *motivasi kerja*
- x_1 = Kepuasan kerja
- x_2 = Motivasi kerja

Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F. Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung $>$ t table, dan sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika t hitung $<$ t table, dan sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

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

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dari 16 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja 5 diantaranya tidak valid, sehingga dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang 11 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2005). Sedangkan untuk motivasi kerja yang terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan 1 diantaranya tidak valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih kecil dibanding *r* tabel 0,30 sehingga dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dari hasil pengujian ulang untuk 12 item pernyataan motivasi kerja lainnya dan dinyatakan valid. Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.806, motivasi kerja 0.906, dan kinerja karyawan 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2001).

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, responden penelitian ini paling banyak berada pada range usia 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 42%, diikuti usia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 34%, kemudian usia >46 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 20%, selanjutnya usia 36 - 45 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4%. Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan mana karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 56% dan karyawan perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 44%. Berdasarkan pendidikan, karyawan memiliki pendidikan SMA – D3 sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 52% dan pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%. Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 74%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 8%, kemudian karyawan dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%.

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear

berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21.0 dapat dilihat

rangkuman hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepuasan Kerja (X1)	0.094	8.161
Motivasi Kerja (X2)	0.116	
R = 0.726		
R2 = 0.526		
Adjusted R2 = 0.506		

Sumber : data primer yang diolah

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagaiberikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 8.161 + 0.94 x_1 + 0.116 x_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

x1 = Kepuasan Kerja

x2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut , diketahui bahwa konstanta sebesar 8.161 menunjukkan jika ada pengaruh kepuasan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) maka kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon adalah sebesar 8161. Selanjutnya, koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0.094 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon

sebesar 0.094 dengan anggapan motivasi kerja (X2) tetap. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon sebesar 0.116 dengan anggapan kepuasan kerja (X1) tetap.

Dari hasil penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon, selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1).

Pengujian Hipotesis

Hasil uji statistik T pada penelitian inimenunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon secara parsial / individual.

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	3.452	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	5.632	0.000	Signifikan
T table = 2.052			

Sumber : data primer yang diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan kerja sebesar 3.452 sedangkan T- tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 50-2-1 = 47$ adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = $3.452 > T \text{ tabel} = 2.052$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel X2 motivasi kerja sebesar 5.632 sedangkan T tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = $5.632 > T \text{ tabel} = 2.052$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,526. Menurut Nugroho (2005), untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen satu maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon

yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1- 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini lebih kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.
- Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.
- Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.
- Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk

Cabang Ambon adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,726$) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ($1 - 0,506$ atau $100\% - 50.6\%$) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

Untuk mencapai tujuan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

- Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
- Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan

kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

- Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon.
- Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Ambon agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hany, T. Handoko 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : GhaliaIndonesia.
- Robbin, Stephen P., dan Judge, ThimotyA.,2008. Prilaku Organisasi Edisi 12 Jakarta, Salemba 4
- Robbin, Stephen P.,1999. Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi,

Edisi Ke Lima, Jakarta,
Erlangga

- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Penerjemah: Kwan Men Yon. Edisi Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.