

PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Indra Akhirul Nur Amsia

Ekonomi Manajemen Universitas Narotama

indraamsia@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation to improve employee job satisfaction, which consists of the objective of this study is to analyze and describe the influence simultaneously and partially the effect of motivation in improving job satisfaction of employees at PT. Bank Central Asia, Tbk Branch Mulyosari Surabaya. The number of samples taken as many as 50 people. Independent variables consist of physiological (x1), Security (x2), Social (x3), Choice (x4), and self-actualization (x5) while the dependent variable is job satisfaction of employees (y). Trial instrument using validity, reliability test, and classical assumption sedangkan in performing data analysis using multiple linear regression test test F dan T. Based on test results simultaneously regression coefficient (Test F) obtained obtained F count was 11.687 with a significance of 0.000. Because of the significance (0.000) is smaller than (0.05), it can be said, Knowledge, Skills, and Attitudes simultaneous effect on employee performance. Based on the results of the partial regression coefficient test (t test) obtained Physiological variables (x1) has significance 2.010; Security variable (x2) has significance 3.011; and Social Variables (X3) has significance -0.357, Choice Variable (x4) has a .898 significant, self-actualization variables (x5) has significantly 2,242. Of all the independent variables consisting of physiological (x1), Security (x2), Social (x3), Award (x4), and self-actualization (x5) note that variables influence the overall real or unsubstantiated positively to the job satisfaction of employees. This is indicated by the overall significance of the variable $<0:05$

Keywords: physiological (x1), Security (x2), Social (x3), Award (x4), and self-actualization (x5), Employee Satisfaction (Y).

LATAR BELAKANG

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya (Kusnilawati, 2013). Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari job description, motivasi rendah, cepat lelah, bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew and Jones, 1991).

Masalah Penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan?; (2) Bagaimana pengaruh faktor kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam kepuasan kerja karyawan?

Manfaat penelitian ini mencakup teori dan praktek secara rinci adalah: pertama, Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kedua, Hasil penelitian ini bisa menambah kajian kepustakaan di fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Narotama Surabaya terutama berkaitan dengan topik pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. ketiga, Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan penelitian ini. keempat, Penelitian ini bisa membuka wawasan penulis mengenai keterkaitan antara teori dan praktik di lapangan.

Rerangka teori, kerangka konsep penelitian, dan hipotesis

Rerangka teori Abraham H. Maslow dalam motivasi; (1) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar yang meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lainnya. Perusahaan harus memuaskan kebutuhan jasmani karyawannya melalui pemberian upah.(2) Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.(3)Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dan beramah tamah dengan orang lain yang meliputi pertemanan dan rasa saling memiliki. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pembentukan tim olah raga, pesta, dan peringatan atas hari-hari besar tertentu. Sementara supervisor dapat membantu memenuhi kebutuhan sosial ini melalui pemberian perhatian secara langsung kepada karyawan.(4)Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi. Selain itu, juga faktor rasa hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri ini dengan melakukan penyesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Sementara supervisor dapat membantu memenuhi kebutuhan akan harga diri ini dengan menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan tersebut diakui dan dihargai oleh perusahaan.(5)Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan karyawan untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang dapat diakui oleh umum bahwa hasil karyanya sangat baik dan bermanfaat bagi masyarakat atau orang lain.Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fiologis dan rasa aman digambarkan sebagai kebutuhan tingkat bawah (lower-order needs); kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan tingkat atas (higher-order needs) (Robbins, 2003:224).Begitu setiap kebutuhan terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori maslow ingin mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar terpenuhi seutuhnya, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, harus terpenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat tersebut atau diatas tingkat tersebut.Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat bawah secara dominan dipenuhi secara eksternal (oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja, dan masa jabatan). Pada dasarnya kesimpulan yang bisa ditarik dari teori kebutuhan maslow adalah dalam masa kecukupan ekonomi hampir semua karyawan tetap akan menginginkan kebutuhan tingkat bawahannya benar-benar terpenuhi.

Rerangka teori Kepuasan kerja, (a) Kepuasan kerja dan prestasi.Jika dimuka telah dikatakan bahwa membahas kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya adalah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang. Memang pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara keduanya.

Padahal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” *tidak dengan sendirinya* merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi “biasa-biasa saja.” Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu berdorongan untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya. Misalnya, seorang dokter muda yang ditempatkan di suatu daerah yang terpencil sangat mungkin “tidak puas” dengan kondisi kerjanya, tetapi pada waktu bersamaan merasa “puas” karena dapat mengabdikan pengetahuannya demi kesejahteraan masyarakat yang tanpa kehadirannya tidak akan mungkin memperoleh pelayanan pengobatan oleh seorang tenaga yang profesional. Contoh lain lagi adalah seorang sarjana baru yang “tidak puas” karena pekerjaannya, misalnya, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah diperolehnya, tetapi sebaliknya merasa “puas” karena sudah memperoleh pekerjaan, padahal banyak rekannya yang masih menganggur. Dari contoh-contoh di atas terlihat bahwa tidak selalu mudah mengaitkan kepuasan kerja dengan prestasi, tergantung pada apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja tersebut. (b)Kepuasan kerja dan kemangkiran. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya. (c)Kepuasan kerja dan usia. Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian.

Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain ialah :

Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain;

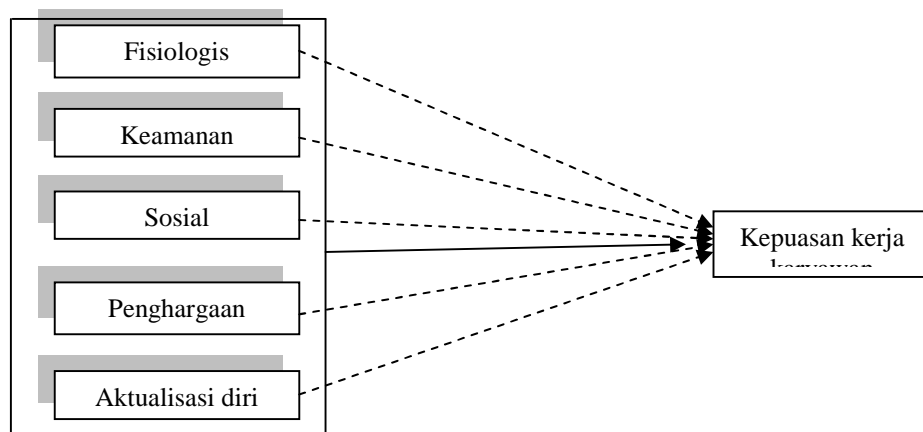
Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita;

Gaya hidup yang sudah mapan; Sumber penghasilan yang relatif terjamin; Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dalam rekan-rekannya dalam organisasi.

Sebaliknya mudah menduga bahwa bagi para karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah itu lebih besar. (d)Kepuasan kerja dan tingkat jabatan. Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih

tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah : (1) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak, Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuannya kerjanya, Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi. Dengan demikian alasan-alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karier dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Di kaitkan dengan prospek promosi yang dimaksud ialah bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar. Pada gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk itu, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat jabatan yang lebih tinggi benar-benar dapat dicapainya. Situasi demikian tentunya berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. (e) Kepuasan kerja dan besar-kecilnya organisasi. Telah umum dimaklumi bahwa kehidupan berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan materiel saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, sosial dan spiritual. Dilihat dari sudut pandangan ini, besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi para karyawan “terbenam” dalam masa pekerja dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur karena, misalnya, hanya dikenal dengan “nomor pegawai” hal tersebut dapat mempunyai dampak negatif pada kepuasan kerja. Salah satu alasan untuk mengatakan demikian, misalnya, ialah bahwa apabila harapan mereka untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antara sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu di organisasi yang besar perlu dicari cara pengelompokan para karyawan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan tetap merasa mendapat perlakuan dan perhatian individual sesuai jati diri masing-masing dan tidak sekedar alat produksi yang diberi “nomor” pegawai sebagai petunjuk identitasnya.

Kerangka Konsep Penelitian. Dalam kerangka konseptual akan digambarkan faktor motivasi yang terdiri atas intrinsik, ekstrinsik berpengaruh secara simultan dan persial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BCA Cabang Mulyosari Surabaya. Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan



Keterangan :

- > : Pengaruh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial.
- > : Pengaruh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan

Sumber : *Peneliti (2014)*

Hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut “Pengaruh Motivasi untuk karyawan mempunyai hubungan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Pembantu Mulyosari”

METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian baik berupa manusia, benda, hewan, nilai atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu atau sama pada subyek atau obyek tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Mulyosari, sejumlah 50 orang dari semua devisi.

Untuk mempermudah analisis, maka setiap variabel terlebih dahulu harus diidentifikasi sesuai dengan permasalahan penelitian, (Sugiono, 2006:57). Sedangkan variabel analisis sebagai konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Klasifikasi variabel didasarkan atas kajian teoritik dan empirik (Pedhazur, 1986) dalam terjemahan Singarimbun dan Effendi (2001:43). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiono, 2002). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah : (1) Variabel Bebas (independen) (X). Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya berubah variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi. Motivasi dibagi menjadi 5 yaitu :

(1) Psikologis (X1)

Psikologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar seperti sandang (pakaian), pangan (makanan), dan papan (tempat tinggal). (2) Keamanan (X2) Keamanan merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti fisik, mental, dan intelektual. (3) Sosial (X3) Sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi antar rekan, beramah-tamah antar sesama dan rasa saling memiliki, seperti pertemanan, hubungan kepada pimpinan dan rekan kerja lainnya, dan kondisi kerja. (4) Prestise/Penghargaan (X4) Kebutuhan ini yang mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Dan keinginan mendapatkan sesuatu hadiah dari hasil kinerjanya, meliputi status prestasi, perhatian, pengakuan, rasa hormat, dan harga diri. (5) Aktualisasi diri (X5) Merupakan kebutuhan karyawan untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, seperti menunjukkan kepribadian, kesempatan berkarya, keberhasilan yang diraih, dan level jabatan. (2) Variabel Terikat (Dependen) (Y) Variabel terikat atau dependen merupakan

variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kepuasan. Dengan variabel Y (kepuasan), meliputi, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor diri sendiri dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Hipotesis.

Dalam penelitian ini, untuk membahas permasalahan yang sedang diteliti digunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif, teknik analisis data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, mengolah, menghitung dan menganalisis data yang berwujud angka-angka kemudian ditarik kesimpulan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan merupakan nilai yang digunakan untuk menunjukkan variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai R^2 atau r^2 berada diantara 0 dan 1 yang mempunyai arti yaitu bila R^2 atau $r^2 = 0$, artinya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai R^2 atau r^2 atau semakin mendekati 1, semakin baik model yang digunakan.

b. Uji signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Kegunaan dari F test adalah menguji kebenaran dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan, Kriyantono (2006 :187). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Variabel - variabel bebas yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan.

Dasar penentuannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a tidak. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk membaca F tabel harus ditentukan N_1 (df1) dan N_2 (df2), $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, dimana “k” merupakan jumlah variabel (bebas dan terikat), dan “n” merupakan jumlah sampel. Selanjutnya Nilai N_1 dan N_2 digunakan untuk menentukan F tabel dengan signifikansi 0,05.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran dari koefisien regresi berganda secara parsial. Kriyantono (2006 :191). Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) berpengaruh terhadap variabel

Y (Kepuasan Karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel - variabel bebas yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Karyawan

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kepuasan karyawan. Dasar penentuannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a tidak. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menentukan df dengan rumus $df = n - k$, dimana "n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah jumlah variabel (bebas dan terikat), dengan pengujian dua arah serta tingkat signifikansi sebesar 0,05. Pada penelitian ini, df untuk mencari t tabel adalah $df = n - k = 50 - 6 = 44$.

d. Model analisis regresi berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan harus dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Kriyantono, 2006 : 181). Setelah melakukan uji asumsi klasik selanjutnya melakukan analisis linier berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku pimpinan (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi dan Pengendalian) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus seperti yang telah dikutip Sugiyono (2006:261), yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 \pm e$$

Dimana :

Y = Kepuasan

a = Konstanta

X_1 = Fisiologis

X_2 = Keamanan

X_3 = Sosial

X_4 = Penghargaan

X_5 = Aktualisasi diri pengendalian

b_1 = Koefisien regresi Fisiologis (X_1)

b_2 = Koefisien regresi Keamanan (X_2)

b_3 = Koefisien regresi Sosial (X_3)

b_4 = Koefisien regresi Penghargaan (X_4)

b_5 = Koefisien regresi Aktualisasi diri pengendalian (X_5)

e = Standart Error

Koefisien determinasi berganda dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Bila nilai R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabel tergantung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Operasional

Bank Central Asia adalah bank swasta terbesar di Indonesia. Bank ini didirikan pada 10 Agustus 1955 dengan nama Bank Central Asia NV dan pernah merupakan bagian penting dari grup Salim. BCA secara resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. Banyak hal telah dilalui sejak berdirinya itu, dan barang kali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997. Seiring dengan komitmennya BCA telah bertekad menjadi bank dengan layanan terbaik. Perseroan Dagang Dan Industri Semarang Knitting Factory” dan mulai beroperasi di bidang perbankan sejak tanggal 12 Oktober 1956. Saat ini (31/03/2015), kantor pusat Bank BCA berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No. 1, Jakarta dan memiliki 969 kantor cabang di seluruh Indonesia serta 2 kantor perwakilan luar negeri yang berlokasi di Hong Kong dan Singapura.

Pemegang saham mayoritas dari Bank BCA adalah FarIndo Investment (Mauritius) Ltd. gualitate qua (qq) sdr. Robert Budi Hartono dan Sdr. Bambang Hartono. dengan jumlah kepemilikan sebesar 47,15 persen. Berdasarkan Anggaran Dasar Bank, Bank beroperasi sebagai bank umum. BBCA bergerak di bidang perbankan dan jasa keuangan lainnya. Pada tanggal 11 Mei 2000, BBCA memperoleh pernyataan efektif dari BAPEPAM-LK untuk melakukan Penawaran Umum Saham Perdana BBCA (IPO) sebanyak 662.400.000 saham dengan jumlah nilai nominal Rp500,- dengan harga penawaran Rp1.400,- per saham, yang merupakan 22% dari modal saham yang ditempatkan dan disetor, sebagai bagian dari divestasi pemilikan saham Republik Indonesia yang diwakili oleh Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Penawaran umum ini dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tanggal 31 Mei 2000.

BCA cabang Mulyosari Surabaya terletak di Jalan Mulyosari 364 A Z 56 Surabaya. Sebagai bank transaksional, BCA menawarkan rangkaian jasa yang luas untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan spesifik para nasabah kami. Sebagai lembaga intermediari keuangan, BCA telah bekerja keras untuk memperkuat sisi kredit dengan mempersiapkan berbagai paket yang menarik bagi nasabah yang potensial. BCA memiliki sejumlah keunggulan yang menjadi kunci keberhasilannya dalam menyediakan jasa-jasa yang berguna, efisien dan mudah.

Uji Validitas

Adapun variabel yang diuji adalah fisiologis (X1), keamanan (X2), dan sosial (X3), penghargaan (X4), aktualisasi diri (X5) sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18, seperti tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected item total correlation	r tabel	Validitas
X1.2	0,261	0,2353	Valid
X1.3	0,239	0,2353	Valid
X1.7	0,662	0,2353	Valid
X2.1	0,352	0,2353	Valid

X2.2	0,601	0,2353	Valid
X2.3	0,433	0,2353	Valid
X2.4	0,623	0,2353	Valid
X2.5	0,496	0,2353	Valid
X2.6	0,479	0,2353	Valid
X2.7	0,556	0,2353	Valid
X2.8	0,424	0,2353	Valid
X2.9	0,364	0,2353	Valid
X2.10	0,397	0,2353	Valid
X3.1	0,292	0,2353	Valid
X3.2	0,468	0,2353	Valid
X3.3	0,243	0,2353	Valid
X3.4	0,449	0,2353	Valid
X3.6	0,401	0,2353	Valid
X3.7	0,427	0,2353	Valid
X3.8	0,374	0,2353	Valid
X3.10	0,452	0,2353	Valid
X4.1	0,598	0,2353	Valid
X4.2	0,753	0,2353	Valid
X4.3	0,484	0,2353	Valid
X4.4	0,550	0,2353	Valid
X4.6	0,517	0,2353	Valid
X4.7	0,438	0,2353	Valid
X4.8	0,480	0,2353	Valid
X4.9	0,457	0,2353	Valid
X4.10	0,327	0,2353	Valid
X5.1	0,378	0,2353	Valid
X5.2	0,390	0,2353	Valid
X5.4	0,435	0,2353	Valid
X5.5	0,345	0,2353	Valid
X5.6	0,364	0,2353	Valid
X5.8	0,443	0,2353	Valid
X5.9	0,267	0,2353	Valid
X5.10	0,307	0,2353	Valid
Y1	0,509	0,2353	Valid
Y2	0,409	0,2353	Valid
Y3	0,499	0,2353	Valid
Y4	0,268	0,2353	Valid
Y5	0,303	0,2353	Valid
Y6	0,467	0,2353	Valid
Y7	0,428	0,2353	Valid
Y8	0,610	0,2353	Valid
Y10	0,337	0,2353	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa ke- 48 butir tersebut mempunyai nilai r hitung (corrected item correlation) yang lebih besar dari 0,2353

(r tabel). Dengan demikian seluruh indikator dari variabel fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), penghargaan (X_4), aktualisasi diri (X_5), Kepuasan (Y).

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reabilitas terhadap butir-butir item pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS versi 18 dengan rumus skala *alpha conbach*. seperti tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
X1.2	0,924	0,60	Reliabel
X1.3	0,924	0,60	Reliabel
X1.7	0,920	0,60	Reliabel
X2.1	0,923	0,60	Reliabel
X2.2	0,921	0,60	Reliabel
X2.3	0,922	0,60	Reliabel
X2.4	0,920	0,60	Reliabel
X2.5	0,922	0,60	Reliabel
X2.6	0,922	0,60	Reliabel
X2.7	0,921	0,60	Reliabel
X2.8	0,922	0,60	Reliabel
X2.9	0,923	0,60	Reliabel
X2.10	0,922	0,60	Reliabel
X3.1	0,923	0,60	Reliabel
X3.2	0,924	0,60	Reliabel
X3.3	0,922	0,60	Reliabel
X3.4	0,922	0,60	Reliabel
X3.6	0,922	0,60	Reliabel
X3.7	0,922	0,60	Reliabel
X3.8	0,923	0,60	Reliabel
X3.10	0,922	0,60	Reliabel
X4.1	0,921	0,60	Reliabel
X4.2	0,919	0,60	Reliabel
X4.3	0,922	0,60	Reliabel
X4.4	0,921	0,60	Reliabel
X4.6	0,921	0,60	Reliabel
X4.7	0,922	0,60	Reliabel
X4.8	0,922	0,60	Reliabel
X4.9	0,922	0,60	Reliabel
X4.10	0,923	0,60	Reliabel
X5.1	0,923	0,60	Reliabel
X5.2	0,923	0,60	Reliabel
X5.4	0,922	0,60	Reliabel
X5.5	0,923	0,60	Reliabel
X5.6	0,923	0,60	Reliabel
X5.8	0,922	0,60	Reliabel
X5.9	0,924	0,60	Reliabel

X5.10	0,923	0,60	Reliabel
Y1	0,921	0,60	Reliabel
Y2	0,922	0,60	Reliabel
Y3	0,922	0,60	Reliabel
Y4	0,924	0,60	Reliabel
Y5	0,923	0,60	Reliabel
Y6	0,922	0,60	Reliabel
Y7	0,922	0,60	Reliabel
Y8	0,920	0,60	Reliabel
Y10	0,923	0,60	Reliabel

Hasil pengujian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* setiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua item pada masing-masing variabel adalah reliabel, sehingga data yang ada dapat diproses lebih lanjut.

Analisi Regresi Linier Berganda dan Hasil Hipotesis

1. Uji Koefisiensi Korelasi R dan Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,755 ^a	,570	,522	,3222232	,570	11,687	5	44	,000	1,704

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: y

Tabel 4.7 Uji Koefisiensi Korelasi R dan Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas, didapat informasi sebagai berikut :

Koefisien determinasi $R = 0,755$, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen fisiologis (x_1), keamanan (x_2), sosial (x_3), penghargaan (x_4), aktualisasi diri pengendalian (x_5) karena mendekati 1.

artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen kuat.

1) Adjusted R^2 0,522

Artinya 52,2% variabel independen mempengaruhi variabel dependen 47,8% (sisanya) variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Standart error of the estimate (e) sebesar 0,3222,

Artinya eror penelitian (e) besarnya = $0,3222 \times t_{\text{tabel}}$.

T_{tabel} = untuk α 0,05., $df = N-k(\text{variabel}), 50-6 = 44$. Untuk menghitung t tabel menggunakan software excel dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= \text{TINV}(\alpha, df) \\ &= \text{TINV}(0,05, 44) \\ &= 2,015368 \end{aligned}$$

Sehingga dalam persamaan regresi besar standart error sebesar 0,32222. Hasil tersebut didapat dari $0,3222 \times 2,015368$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependent fisiologis (x_1), keamanan (x_2), sosial (x_3), penghargaan (x_4), aktualisasi diri pengendalian (x_5) pengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel independent yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Untuk mengetahui nilai dari F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara penghitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= FINV ((\alpha), (k-1), (n-k)) \\ &= FINV ((0.05 \times 0.05), (6-1), (50-6)) \\ &= FINV (0.1, 5, 44) = 1,98275 \end{aligned}$$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,067	5	1,213	11,687	,000 ^a
	Residual	4,568	44	,104		
	Total	10,636	49			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: y

Tabel 4.8 Uji ANOVA

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

F_{hitung} dari tabel anova sebesar 11,687, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,6123.

Nilai uji signifikansi sebesar 0.000, sehingga lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan dari informasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja H_0 ditolak. Sehingga secara simultan variabel fisiologis (x_1), keamanan (x_2), sosial (x_3), penghargaan (x_4), aktualisasi diri pengendalian (x_5) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,497	,356		1,395	,170
	X1	,191	,095	,245	2,010	,051
	X2	,352	,117	,411	3,011	,004
	X3	-,044	,124	-,049	-,357	,723
	X4	,096	,107	,124	,898	,374
	X5	,239	,107	,270	2,242	,030

a. Dependent Variable: y

Tabel 4.9 Uji Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 18.00, hasil tabel diatas dapat kita lihat perbandingan dari nilai t hitung dengan nilai t tabel yang telah dihitung sebelumnya sebesar 0,015368 dan pada variabel fisiologis (x_1) nilai t hitung sebesar 2,010 yang artinya signifikan (berpengaruh), keamanan (x_2) nilai t hitung sebesar 3,011 yang artinya signifikan (berpengaruh), sosial (x_3) nilai t hitung sebesar -0,357 yang artinya tidak signifikan (tidak berpengaruh), penghargaan (x_4) nilai t hitung sebesar 0,898 yang artinya tidak signifikan (tidak berpengaruh), aktualisasi diri pengendalian (x_5) nilai t hitung sebesar 2,242 yang artinya signifikan (berpengaruh). Sehingga terdapat alasan bahwa variabel yang berpengaruh adalah fisiologis (x_1), sosial (x_3), penghargaan (x_4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan yang tidak berpengaruh keamanan (x_2), aktualisasi diri (x_5) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis di atas, didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 \pm e$$

Maka persamaan estimasi

$$Y = 0,497 + 0,191 X_1 + 0,352 X_2 - 0,44 X_3 + 0,096 X_4 + 0,239 X_5 \pm 0,6493532$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 0,497$ merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa variabel fisiologis (x_1), keamanan (x_2), sosial (x_3), penghargaan (x_4), aktualisasi diri pengendalian (x_5) = 0, sehingga variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,497

$b_1 = 0,191$ yang artinya setiap penambahan 1 unit X_1 mempengaruhi Y sebesar 0,191 unit

$b_2 = 0,352$ yang artinya setiap penambahan 1 unit X_2 mempengaruhi Y sebesar 0,352 unit

$b_3 = -0,44$ yang artinya setiap pengurangan 1 unit X_3 mempengaruhi Y sebesar -0,44

$b_4 = 0,096$ yang artinya setiap penambahan 1 unit X_4 mempengaruhi Y sebesar 0,096 unit

$b_5 = 0,239$ yang artinya setiap penambahan 1 unit X_5 mempengaruhi Y sebesar 0,239 unit

$e =$ standart error 0.649352 menunjukkan koefisien variabel pengganggu pada persamaan diatas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Bila dalam suatu analisa regresi linier, terjadi multikolinier maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai suatu pelanggaran karena diluar batas normal. Mendeteksi terjadinya multikolinier dapat melalui *R Square*, *Uji F* dan *Uji t* (Gujarati:2003). Dikatakan terjadi multikolinier bila *R Square* nilainya tinggi namun tak satupun koefisien regresi parsialnya signifikan. Atau dapat juga dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka variabel bebas yang terdapat pada persamaan regresi mempunyai persoalan

multikolinier dengan variabel bebas yang lainnya. Menurut Imam Ghozali (2009) syarat suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :
 Mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1
 Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,655	1,528
X2	,524	1,910
X3	,520	1,923
X4	,514	1,946
X5	,675	1,481

Dependent Variable: y

Sumber : Data SPSS yang diolah (2015)

Tabel 4.10 Uji Multikolinierita,

2. Uji Heteroskedastisitas

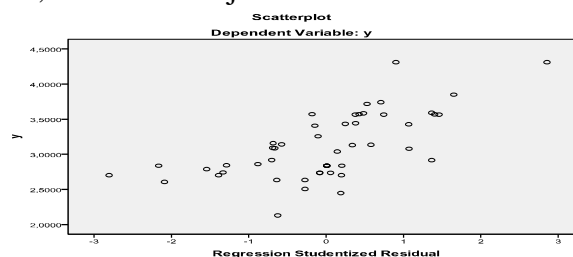
Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal tersebut disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas.

Variabel	Rank Spearman	Sig		Kesimpulan
Fisiologis (X_1)	0,506	0,000	0,05	Tak terjadi
Keamanan (X_2)	0,636	0,000	0,05	Tak terjadi
Sosial (X_3)	0,465	0,000	0,05	Tak terjadi
Penghargaan (X_4)	0,577	0,000	0,05	Tak terjadi
Aktualisasi diri (X_5)	0,504	0,000	0,05	Tak terjadi

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), berarti telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi



heteroskedastisitas.

Sumber : Data SPSS yang diolah (2015)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	5,912	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,029	14,196	,02	,05	,07	,06	,40	,08
	3	,020	17,136	,00	,47	,00	,00	,01	,54
	4	,017	18,852	,50	,13	,14	,03	,17	,08
	5	,014	20,542	,16	,17	,15	,58	,05	,07
	6	,008	27,015	,33	,19	,64	,32	,37	,22

a. Dependent Variable: y

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heterokedastisitas digunakan untuk melihat tidak adanya korelasi yang bermakna antara variabel X dan variabel Y. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Diagram di atas menunjukkan titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Dapat diartikan sebagai terjadinya hubungan atau keterikatan antar sesama anggota observasi yang dapat terjadi secara berderet atau berjajar, sesuai ruang dan waktu (Gujarati : 2003). Untuk menguji apakah terjadi gejala autokorelasi maka dapat dilihat pada nilai koefisien Durbin-Watson. Secara umum bila ditarik kesimpulan secara garis besar, sebuah model regresi tidak terdapat gejala autokorelasi bila nilai Durbin-Watson berkisar diantara 1,73 – 2,33. Jika nilainya lebih kecil dari 1,73 atau lebih besar dari 2,33 maka dalam model regresi yang dibentuk, terdapat gejala autokorelasi.

Durbin-Watson
1,704

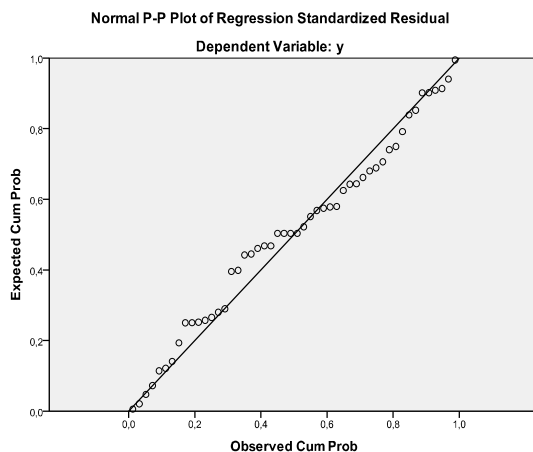
Jika model regresi linier yang dibentuk ternyata tidak memenuhi / tidak lolos uji asumsi klasik maka model tersebut tidak memenuhi syarat BLUE atau pincang. Uji asumsi klasik dilakukan secara fokus terhadap data parametrik atau data sekunder (dokumentasi) atau data rasio, agar hasil analisa regresi linier berganda memenuhi syarat BLUE. Jika data non parametrik (nominal, ordinal dan gabungan keduanya) maka yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Jika sudah memenuhi asumsi klasik maka hasil analisa regresi dapat digunakan untuk melakukan estimasi / memprediksi sesuatu besaran.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dengan panduan sebagai berikut :

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Variabel fisiologis (x1), keamanan (x2), sosial (x3), penghargaan (x4), aktualisasi diri (x5) dalam variabel kepuasan kerja karyawan (y) dapat diketahui pembahasannya sebagai berikut :

Dari penilaian perolehan nilai regresi model bahwa variabel fisiologis menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan yang searah dari variabel fisiologis dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tidak tidak signifikan bearti variabel tersebut sudah diterapkan (dijalankan), jika signifikan bearti belum diterapkan (perlu dijalankan), bearti PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari perlu diperbaiki.

Dari perolehan nilai uji T secara parsial variabel keamanan mempunyai nilai positif tetapi tidak berpengaruh signifikan dikarenakan dalam keamanan sudah di jalan kan dengan baik.

Dari hasil perolehan nilai regresi model menunjukkan bahwa sosial (x3) tidak signifikan (berpengaruh) artinya variabel tersebut sudah di jalan kan dengan baik dan sudah diterapkan.

Dari perolehan nilai regresi model bahwa variabel penghargaan (x4) tidak signifikan (berpengaruh) artinya variabel tersebut sudah dijalankan dengan baik dan sudah diterapkan.

Dari perolehan nilai regresi model bahwa variabel aktualisasi diri (x5) signifikan (tidak berpengaruh) artinya variabel ini masih perlu perbaikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari Surabaya , maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu :
Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 \pm e$$

Maka

$$Y = 0,497 + 0,191 X_1 + 0,352 X_2 - 0,44 X_3 + 0,096 X_4 + 0,239 X_5 \pm 0,6493532$$

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh fisiologis (x_1), keamanan (x_2), sosial (x_3), penghargaan (x_4), aktualisasi diri pengendalian (x_5) terhadap kepuasan kerja karyawan (y) yang dilihat dari koefisien regresi 0.

1. BCA Mulyosari dalam fisiologis (X1) yaitu kebutuhan istirahat, sholat, dan makan telah terpenuhi dan tidak menjadikan masalah.
2. Keamanan (X2) dalam BCA Mulyosari seperti penjagaan security, keamanan listrik, mesin dan komputer sudah terpenuhi dan tidak menjadi masalah dalam kepuasan kerja karyawan
3. Sosial (X3) dalam BCA Mulyosari yaitu seperti hubungan antara pimpinan, teman sekerja mungkin masih butuh perbaikan dalam arti hubungan ini masih belum dikatakan baik.
4. Penghargaan (X4) yang diberikan BCA Mulyosari masih perlu peningkatan untuk kepuasan kerja karyawan.
5. Aktualisasi diri (X5) dalam BCA Mulyosari seperti kesempatan berkarya, naik jabatan, dan keberhasilan yang di raih masih perlu perbaikan dan peningkatan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat penulis ajukan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari Surabaya sebaiknya selalu memperbaiki dan meningkatkan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian ini terbukti bahwa Kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari fisiologis, keamanan , sosial , penghargaan , aktualisasi diri pengendalian secara simultan berpengaruh signifikan dan secara parsial saling keterkaitan atau berhubungan terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi yang di inginkan karyawan yaitu pimpinan yang selalu peduli dan perhatian terhadap segala kebutuhan karyawan, sehingga dapat mewujudkan akan penilaian kepuasan karyawan dengan angka terbaik.
3. Dari aspek fisiologis yang diinginkan karyawan pada PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari adalah adanya konsultasi rutin dan evaluasi kinerja setiap sebulan sekali. Sehingga dengan begitu akan lebih mudah pimpinan dan karyawan untuk mengetahui kesalahannya dan bisa diperbaiki secara langsung dengan baik.

4. Aspek Keamanan yang diinginkan karyawan pada PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari adalah adanya pengamanan setiap saat dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari, agar terhindar dari berbagai macam kejahatan, pelecehan, dan keselamatan.
5. Aspek sosial yang diinginkan karyawan PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari adalah bersosialisasi antar rekan, beramah-tamah antar sesama dan rasa saling memiliki, seperti pertemanan, hubungan kepada pimpinan dan rekan kerja lainnya, dan kondisi kerja.
6. Aspek penghargaan yang diinginkan karyawan PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari adalah mendapatkan sesuatu hadiah dari hasil kinerjanya, meliputi status prestasi, perhatian, pengakuan, rasa hormat, dan harga diri.
7. Aspek aktualisasi diri yang diinginkan karyawan PT. Bank Central Asia,tbk Cabang Mulyosari adalah untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, seperti menunjukkan kepribadian, kesempatan berkarya, keberhasilan yang diraih, dan level jabatan.
8. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Profil bersumber dari buku sejarah perusahaan PT. Bank Central Asia,Tbk cabang Mulyosari
- Harsuko, Riniwati, 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Universitas Brawijaya Press (UB Press), Malang.
- Sugiartini, Nyoman, 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank X Cabang Bukit Darmo Di Surabaya*. Skripsi, Universitas Narotama, Surabaya.
- Rosharita, 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit Pada Bank "X" Di Surabaya*. Skripsi, Universitas Narotama, Surabaya.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed-1*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program spss*. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Santoso, Singgih, 2010. *Statistik Parametrik*. Penerbit : PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Husaini, Usman, dkk., 2003, *Pengantar Statistika*, Bumi Aksara, Bandung
- Subekhi, Achmad, Moh. Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Winardi. J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-motivasi.html?m=1>

http://id.m.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia

<http://kumpulanfiledokument.blogspot.com/2013/02/tugas-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN
KUISIONER PENELITIAN**



**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai karyawan PT. Bank Central Asia,tbk cabang pembantu Mulyosari selama ini. Dan jawaban yang anda berikan tidak akan kami publikasikan selain untuk kepentingan dalam penyelesaian skripsi ini.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L / P (lingkari salah satu)
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP / SMU / Diploma / S1 / S2 (lingkari salah satu)
5. Devisi/Masa Bekerja : /tahun
6. Jabatan /Bagian :

B. Petunjuk

Berikan tanda silang (X) untuk setiap pernyataan-pernyataan yang ada di bawah ini :

Keterangan :

1. STS : sangat tidak setuju
2. S : setuju
3. TS : tidak setuju
4. SS : sangat setuju
5. CS : cukup setuju

C. Motivasi

No.	Variabel Penelitian		Nilai (Skor)				
			STS	TS	CS	S	SS
I. Fisiologi (X₁)							
	1.	Kebutuhan akan makanan dan minumanlah yang menjadi faktor utama dalam pekerjaan di BCA Mulyosari.					
	2.	Kebutuhan akan seragam adalah hal yang perlu dalam bekerja.					
	3.	Memiliki tempat tinggal itu faktor terpenting dalam kebutuhan setiap manusia.					
	4.	Jika tidak ada tiga kebutuhan tersebut manusia tidak bisa hidup dengan nyaman.					
	5.	Gaji adalah faktor utama penunjang tiga kebutuhan tersebut.					
	6.	Bonus adalah faktor penunjang tambahan bagi tiga kebutuhan tersebut.					
	7.	Nilai gaji yang saya terima lebih besar terhadap beban pekerjaanyang harus diselesaikan.					
	8.	Gaji yang saya terima dari BCA Mulyosari dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
	9.	Menurut saya tunjangan/bonus yang diberikan oleh perusahaan sangat mencukupi.					
	10.	Besar THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan sesuai dengan harapan saya.					

No.	Variable Penelitian		Nilai (Skor)				
			STS	TS	CS	S	SS
II. Keamanan (X₂)							
	1.	Ketika berpergian dalam keperluan dinas BCA Mulyosari menyediakan transportasi.					
	2.	Dalam keperluan dinas luar kantor BCA Mulyosari selalu mengajak security untuk pengamanan.					
	3.	Pada saat training luar kota BCA Mulyosari menyediakan uang transportasi dan memilihkan transportasi sesuai standart keamanan yang dimiliki BCA.					
	4.	Pada saat bekerja entah pada jam operasional ataupun tidak, keamanan selalu dijaga oleh security yang bertugas.					
	5.	Pada saat bekerja BCA Mulyosari memiliki jam-jam yang dimana BCA Mulyosari memperbolehkan karyawannya melepas sepatu dan mengganti dengan sandal demi kenyamanan bekerja, namun dilarang keras telanjang kaki karena sangat berbahaya.					
	6	BCA Mulyosari sangat memperhatikan dalam penyediaan alat-alat keselamatan kerja guna menjaga pelaksanaan kerja sehari-hari.					
	7	BCA Mulyosari sangat memperhatikan dalam pengadaan peraturantentang keselamatan kerja guna menjaga keamanan pelaksanaan kerja sehari-hari.					
	8	Perusahaan memberikan perlindungan hukum terhadap saya.					
	9	BCA Mulyosari memberikan asuransi terhadap kecelakaan kerja.					
	10	BCA Mulyosari mengadakan pelatihan kecelakaan guna mengantisipasi kerichuan pada saat kecelakaan kerja terjadi.					

No.	Variable Penelitian	Nilai (Skor)				
		STS	TS	CS	S	SS
III.	Sosial (X₃)					
1.	Pada hari-hari tertentu BCA Mulyosari mengadakan makan-makan kecil yang meliputi semua penghuni BCA Mulyosari untuk mempererat kebersamaan.					
2.	Pimpinan BCA Mulyosari tidak sungkan/tidak canggung bercengkrama dengan bawahannya pada jam operasional selesai.					
3.	Setahun sekali BCA Mulyosari mengadakan refresing/rekreasi yang diikuti semua karyawan.					
4.	Pada hari tertentu BCA Mulyosari mengadakan senam/olah raga ringan diikuti semua karyawan dan pimpinan BCA Mulyosari.					
5.	Pada perayaan akhir tahun BCA Mulyosari rutin mengadakan tukar kado dan makan-makan kecil.					
6	Secara umum saya menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sekerja di BCA Mulyosari.					
7	Secara umum hubungan dengan atasan terjalin sangat baik.					
8	Saya selalu mendapat informasi tentang segala hal yang terjadi dilingkungan BCA Mulyosari.					
9	BCA Mulyosari mengadakan refresing setahun sekali guna menjalin hubungan baik dengan keluarga karyawan.					
10	BCA Mulyosari memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide-ide mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan.					

No.	Variable Penelitian	Nilai (Skor)				
		STS	TS	CS	S	SS
IV.	Penghargaan (X₄)					
1.	Pada saat penjualan produk, karyawan BCA Mulyosari selalalu mendapat reward dari pimpinan BCA Mulyosari.					
2.	Jika smart telah dilakukan karyawan, pimpinan BCA Mulyosari selalu memberikan hadiah tiap bulannya.					
3.	Jika ada yang berulang tahun, rekan-rekan BCA Mulyosari selalu memberikan kejutan.					
4.	Dengan adanya hadiah dan penghargaan dari pimpinan dan kabag BCA Mulyosari kinerja karyawan semakin meningkat.					
5.	Jika ada yg keluar/risent atau pensiun selalu mendapat kado cendramata dari teman-teman karyawan dan pimpinan BCA Mulyosari.					
6	BCA Mulyosari selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
7	BCA Mulyosari selalu mengakui reputasi saya sesuai dengan prestasi yang saya capai.					
8	Saya merasa sangat dihargai oleh atasan maupun perusahaan dalam pelaksanaan kerja shari-hari.					
9	Karyawan akan merasa familier dengan beban pakerjaan yang ditugaskan jika perusahaan mampu menempatkan orang sesuai bidang keahliannya.					
10	Dalam menilai keberhasilan kerja, perusahaan tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, karyawan yang paling berhasil dan sukses akan diberi promosi jabatan yang lebih baik.					

No.	Variable Penelitian		Nilai (Skor)				
			STS	TS	CS	S	SS
V.	Aktualisasi diri (X₅)						
	1.	Untuk karyawan yang dirasa mahir dalam satu bagian diwajibkan belajar pada bagian yang lainnya untuk pengembangan diri.					
	2.	Jika karyawan disara sudah mahir di beberapa bagian pekerjaan biasanya pimpinan BCA Mulyosari mempromosikan naik jabatan/menjadi karyawan tetap bagi yang masih kontrak.					
	3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan kesempatan untuk naik jabatan.					
	4.	Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang bertujuan menambah wawasan karyawan untuk diterapkan dalam bekerja.					
	5.	Perusahaan memberi nilai tambahan terhadap pimpinan cabang Mulyosari jika target telah tercapai.					
	6	BCA Mulyosari sangat memberikan kesempatan bagi karyawan-karyawan untuk maju dan mengembangkan diri.					
	7	BCA Mulyosari sangat memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih menantang.					
	8	Pimpinan BCA Mulyosari mau mendengar keluhan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.					
	9	Pimpinan BCA Mulyosari selalu berusaha melibatkan bawahannya untuk turut membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.					
	10	Untuk mengantisipasi kebutuhan keterampilan kedepan, setiap karyawan akan mendapat pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya agar lebih mampu melaksanakan seluruh tugas dan pekerjaannya.					

No.	Variable Penelitian		Nilai (Skor)				
			STS	TS	CS	S	SS
VI.	Kepuasan (Y)						
	1.	Setiap tugas yang diberikan kepada saya terselesaikan dengan baik menimbulkan rasa puas.					
	2.	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang saya miliki.					
	3.	Bimbingan yang diberikan atasan dalam menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas kepada saya memberikan rasa puas.					
	4.	Sebagai karyawan diperusahaan ini saya mendapat gaji yang memuaskan.					
	5.	Rekan kerja tidak pernah mengeluh ketika saya meminta pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	6	Saya senang karena pimpinan dan kabag BCA Mulyosari memberi kebebasan untuk memilih metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	7	Saya puas dengan bantuan dan saran pimpinan dalam memecahkan masalah yang rumit.					
	8	Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri selalu saya lakukan walaupun tanpa dukungan atasan.					
	9	Rekan kerja selalu memberi saran ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	10	Saya merasa nyaman bekerja di BCA Mulyosari.					