

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grup Audit Internal PT Bank DKI

Oleh : Firly Gustian

200511027

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Indonesia Banking School

Abstract

This study examines the effect of job satisfaction and motivation on job performance. The purpose of this study is to find empirical evidence about the positive effect of job satisfaction and job performance, and the positive effect of job satisfaction and job performance. The respondents of this study are the employee of Internal Auditee Group of PT Bank DKI. The result of the study is that job satisfaction and job motivation affect the job performances. The job satisfaction has a positive impact to job performances while job motivation has a minor impact to job performance. The impact of job satisfaction has a more significancy than the impact of job motivation to job performances.

Key words: Job satisfaction, Motivation, Job performance.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja secara optimal agar dapat membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya yaitu profit yang maksimal. Untuk itu, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi mereka secara maksimal dengan cara meningkatkan kinerja mereka agar selalu dapat memberikan hasil yang positif yang tercermin di dalam prestasi.

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Namun pihak perusahaan sering kali lupa bahwa kepuasan kerja dari karyawan perlu mereka tingkatkan, karena kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan lebih baik. Selain itu pula

kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang diharapkan akan semakin terus membaik dari waktu ke waktu. Dengan terus memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan yakin dapat membuat loyalitas mereka terhadap perusahaan meningkat yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka yang puas dalam bekerja cenderung mempunyai motivasi tinggi.

Menurut Handoko (1992:42) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi selalu mengerahkan segala daya dan upaya yang mereka miliki untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk itulah perusahaan ditantang untuk selalu menjaga motivasi kerja karyawannya, karena berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi pada umumnya dan peningkatan produktivitas individu karyawan pada khususnya.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dari para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI ?
2. Seberapa signifikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dari para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dari para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI
2. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dari para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI

II. LANDASAN TEORI

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai dimensi pengertian yang cukup luas. Untuk kepentingan tulisan ini, pengertian kepuasan kerja hanya dibatasi sesuai dengan

tema pokok yang dimaksudkan dalam penelitian dan juga pelaksanaannya pada objek penelitian.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai Kepuasan kerja. Devis dan Newstrom (1985:109) mengemukakan : “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.*” (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya).

Ada tiga teori yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

a. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dirasakan dengan kenyataan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini dikembangkan oleh Adams (1963). Menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*) jika dibandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas atau sekantor. Termasuk elemen-elemen keadilan adalah:

1. Input

Diartikan dengan segala sesuatu yang sangat berharga untuk dirasakan oleh pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, contohnya: pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja, dan alat-alat kerja.

2. Out Come

Diartikan sebagai segala sesuatu yang berharga untuk dirasakan oleh pegawai dari hasil pekerjaannya, contohnya: gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan, dan kesempatan berprestasi.

3. Comparison

Perbandingan dengan pegawai lain maupun pegawai tersebut waktu lalu.

b. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg membagikan faktor-faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja dan di bagi kedalam 2 (dua) faktor, yaitu:

1. Faktor penggerak

Merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

2. Faktor pemeliharaan

Merupakan faktor yang langsung berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin mendapatkan ketentraman badaniah dan berlangsung terus menerus.

Faktor Kepuasan Kerja berdasarkan 20 aspek Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yaitu: Aktivitas atau kegiatan dalam pekerjaan ; Kebebasan / Kemandirian ; Variasi pekerjaan ; Status sosial ; Supervisi ; Kemampuan teknis supervise ; Nilai moral ; Kepastian dan keamanan ; Pelayanan social ; kekuasaan ; Penggunaan kemampuan ; Kebijakan organisasi dan prakteknya ; Kompensasi ; Kesempatan untuk maju ; Tanggung jawab ; Kesempatan untuk maju ; Kondisi kerja ; Rekan kerja ; Penghargaan ; dan Prestasi

Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. " Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. "Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu." (Manullang, 1982:76).

Faktor-faktor dominan sumber motivasi yaitu meliputi:

a. Harapan untuk berprestasi

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, maka hasil kerja yang dicapai semakin tinggi berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kesempatan berkembang

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja mempunyai kesempatan mengembangkan karirnya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki.

c. Upah/Gaji

Bagi karyawan, gaji bisa memberi arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dalam mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan bersangkutan bersama keluarganya. Oleh karena itu, gaji dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan SDM, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap

e. Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka, ketika informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya.

Definisi Kinerja

Performance diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N, 1992:3). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sehingga berbagai usaha dalam meningkatkan tujuannya harus dilakukan oleh organisasi. Ada pula yang mendefinisikan kinerja sebagai perbuatan yang berdayaguna.

Menurut Mescon, Albert dan Khedouri (1988:626) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu: a). Dimensi kontekstual; b) proses; c) keluaran (*output*).

1. Dimensi kontekstual

Melihat kinerja seseorang dari mampu tidaknya menjaga keutuhan dirinya dalam bekerja terlepas dari hasil kerja yang dicapainya.

2. Dimensi proses

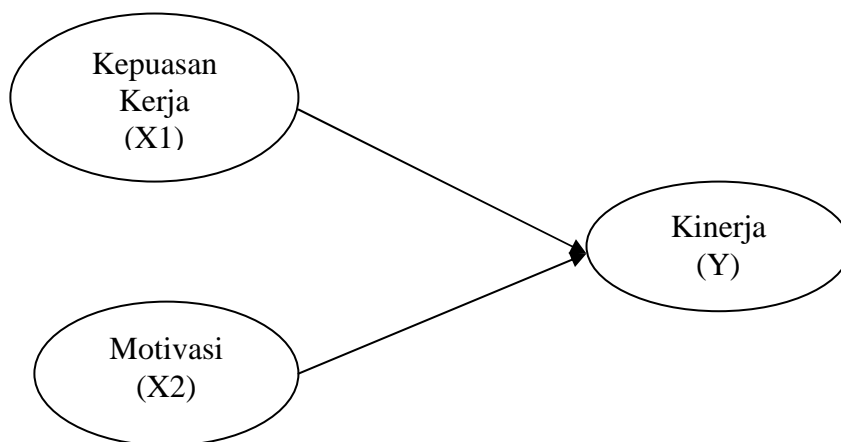
Melihat baik atau buruknya seseorang dan bagaimana orang tersebut melaksanakan tahapan-tahapan pekerjaan yang tanpa memandang hasilnya.

3. Dimensi keluaran yang dilihat adalah hasilnya (*output*) tanpa melihat bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Nuryadin Susanto (2003), meneliti pengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat Wakil Presiden RI, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja dengan koefisien determinasi (37,1%), maka teruji kebenarannya.

Kerangka Pemikiran



1. (X1) Variabel Kepuasan Kerja, meliputi 20 dimensi yaitu : Aktivitas atau kegiatan dalam pekerjaan ; Kebebasan / Kemandirian ; Variasi pekerjaan ; Status sosial ; Supervisi ; Kemampuan teknis supervisi ; Nilai moral ; Kepastian dan keamanan ; Pelayanan sosial ; Kekuasaan ; Penggunaan kemampuan ; Kebijakan organisasi dan prakteknya ; Kompensasi ; Kesempatan untuk maju ; Tanggung jawab ; Kesempatan untuk maju ; Kondisi kerja ; Rekan kerja ; Penghargaan ; dan Prestasi.

2. (X2) Variabel Motivasi, meliputi 5 dimensi yaitu : Harapan untuk berprestasi ; Kesempatan berkembang ; Upah/Gaji ; Pelatihan ; dan Komunikasi.
3. (Y) Variabel Kinerja, meliputi 10 dimensi yaitu : Sasaran unit kerja ; Sasaran individual ; Tugas utama lainnya ; Komitmen ; Team Work ; Profesional ; Pelayanan ; Disiplin ; Kerja keras ; dan Integritas.

Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teori dan permasalahan yang ada, maka hipotesis (Ho) dan alternative (Ha) yang diajukan dalam penelitian adalah:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Ha1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Ha2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan sasaran kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat melakukan penelitian adalah kantor pusat PT. Bank DKI di Jl. Ir. H. Juanda III 7-9 Jakarta Pusat, dengan objek bahasan yang ingin diteliti yaitu kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grup Audit Internal pada PT. Bank DKI di Jakarta.

Dalam mengumpulkan data primer peneliti menyebarkan instrumen berupa kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder berupa data internal penilaian kinerja karyawan, yang dilakukan dari awal hingga akhir bulan Januari 2010.

Data yang Dihimpun

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 20 pertanyaan, kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 20 pertanyaan, dan kuesioner kinerja yang terdiri dari 10 pertanyaan. Peneliti juga sempat mewawancarai Pimpinan Divisi SDM dan Pimpinan Grup Audit Internal PT Bank DKI beserta para staffnya untuk mendapatkan data-data pendukung lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder peneliti dapatkan dari data internal Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI berupa standar penilaian kinerja karyawan Group Audit Internal.

Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Group Audit Internal PT. Bank DKI yang aktif dan terdaftar resmi sebagai karyawan di kantor PT Bank DKI pada bulan Januari 2010. Jumlah karyawan Grup Audit Internal berjumlah sebanyak 41 orang yang terdiri dari :

Jabatan	Jumlah
Pimpinan grup	1 orang
Pimpinan divisi	1 orang
Pimpinan departemen	4 orang
Auditor	9 orang

Assisten administrasi	8 orang
Kontrol Internal Cabang	18 orang

Metode Pengukuran variabel

Metode yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan pemberian skor dalam bentuk angka, yaitu: 5 (lima) untuk jawaban sangat setuju, 4 (empat) untuk jawaban setuju, 3 (tiga) untuk jawaban netral, 2 (dua) untuk jawaban tidak setuju dan 1 (satu) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Adapun indikator dari masing-masing variabel yang akan diukur adalah sebagai berikut:

- Kisi-kisi kuesioner variabel kepuasan kerja (X1) : Terlampir
- Kisi-kisi kuesioner variabel motivasi kerja (X2) : Terlampir
- Kisi-kisi variabel kinerja (Y) : Terlampir

Teknik Pengujian Hipotesis

Tahap berikutnya adalah tabulasi data dan pengujian data tersebut. Pengujian atas data tersebut dilakukan dengan menggunakan beberapa uji, seperti Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas), Analisis Regresi Berganda, Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

IV. Gambaran Umum Penelitian

PT Bank DKI

PT Bank DKI semula merupakan Bank Milik Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta berbentuk Perusahaan Daerah kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan persetujuan Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Visi : Menjadi Bank Terbaik yang Membanggakan

Misi : Bank berkinerja unggul, mitra strategis dunia usaha, masyarakat dan andalan Pemprov. DKI yang memberi nilai tambah bagi stakeholder melalui pelayan terpadu dan profesional.

Nilai-nilai Perusahaan :

- **Komitmen:** Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung-jawab dengan sepenuh hati.
- **Teamwork:** Kerjasama yang didasari semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik.
- **Profesional:** Melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik bankir.
- **Pelayanan:** Memberikan layanan terbaik kepada seluruh nasabah dengan sikap ramah, sopan, tulus dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan.
- **Disiplin:** Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat.
- **Kerja Keras:** Melaksanakan tugas dengan segala daya upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.
- **Integritas:** Membangun kepercayaan dengan menjaga kejujuran, tanggung jawab, moral, serta satu kata dengan perbuatan

Grup Audit Internal

Grup Audit Internal bertugas dalam pengelolaan pemeriksaan dan pengawasan kredit dan umum (audit) Berbasis Risiko dalam rangka memastikan kegiatan operasional dan bisnis Bank DKI berjalan sesuai dengan kebijakan, sistem dan prosedur yang berlaku.

Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner

- **Kepuasan Kerja :** Setuju / Puas (Data Terlampir)
- **Motivasi :** Setuju / Termotivasi (Data Terlampir)
- **Kinerja :** Setuju / Baik (Data Terlampir)

Uji Validitas

- Hasil pengujian validitas kepuasan kerja : Valid (Terlampir)
- Hasil pengujian validitas motivasi : Valid (Terlampir)
- Hasil pengujian validitas kinerja : (Terlampir)

Uji Reliabilitas

Variabel kepuasan kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kepuasan kerja	.982	20	Reliabel

Sumber : data diolah

Variabel Motivasi

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi kerja	.979	20	Reliabel

Sumber : data diolah

Variabel Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kinerja	.894	10	Reliabel

Sumber : data diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

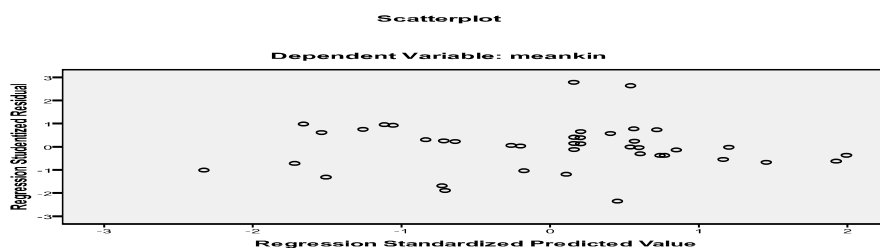
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.134	.445		7.039	.000		
	kep	.247	.096	.400	2.584	.014	.934	1.070
	mk	-.070	.098	-.110	-.713	.480	.934	1.070

a. Dependent Variable: kin

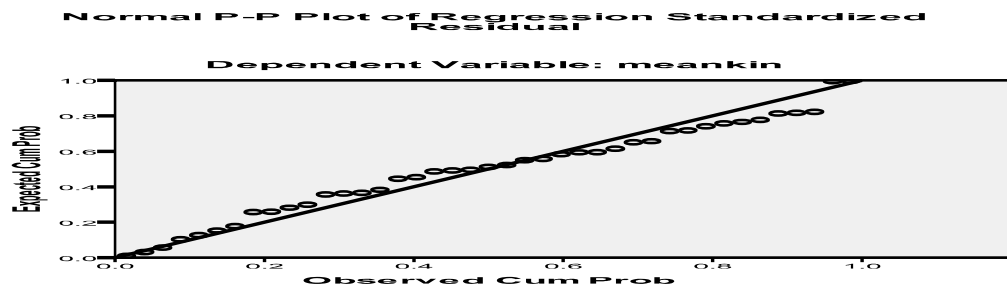
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bernilai di atas 0,01 dengan nilai VIF tidak mencapai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik normal plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.134	.445		7.039	.000		
kep	.247	.096	.400	2.584	.014	.934	1.070
mk	-.070	.098	-.110	-.713	.480	.934	1.070

a. Dependent Variable: kin

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = 3,134 + 0,247 \text{ Kep} - 0,070 \text{ Mk} + e$$

Konstanta sebesar 3,134 menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi, maka kinerja karyawan akan muncul sebesar 3,134.

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,247 (positif). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Koefisien regresi untuk motivasi sebesar - 0.070 (negatif). Sehingga motivasi berbanding terbalik dengan kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.985	2	.492	3.341	.046 ^a
	Residual	5.600	38	.147		
	Total	6.584	40			

a. Predictors: (Constant), mk, kep

b. Dependent Variable: kin

Apabila nilai signifikansinya $\leq 0,05$ berarti H_0 ditolak. Sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 tidak dapat ditolak.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.134	.445		7.039	.000		
	meankep	.247	.096	.400	2.584	.014	.934	1.070
	meanmk	-.070	.098	-.110	-.713	.480	.934	1.070

a. Dependent Variable: meankin

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Dikarenakan nilai Sig. sebesar 0,014 dan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Dikarenakan nilai Sig. sebesar 0,480 dan lebih besar dari 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.387 ^a	.150	.105

a. Predictors: (Constant), mk,kep

b. Dependent Variable: kin

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,105 yang artinya kontribusi variabel kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 10,5%, sedangkan sisanya yaitu 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Besarnya *adjusted R squared* adalah 0,105. Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus dibawah ini.

$$KD = \text{adjusted } R \text{ squared} \times 100\%$$

$$KD = 0,105 \times 100\%$$

$$KD = 10,5\%$$

Menurut Ghozali (2001) menyatakan bahwa nilai *adjusted R squared* yang rendah bukan berarti model penelitian tersebut tidak baik, hal ini disebabkan *adjusted R squared* yang rendah bisa terjadi pada data *cross section* yang memiliki variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Grup Audit Internal PT Bank DKI. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT Bank DKI memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan di Grup Audit Internal. Diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, yang paling dominan menurut karyawan Grup Audit Internal Bank DKI ialah faktor rekan kerja dan penghargaan. Faktor rekan kerja

yang baik dan bersahabat dalam lingkungan kantor mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja mereka sehari-hari. Begitu pula dengan faktor penghargaan, terbukanya kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik telah menciptakan rasa kepuasan kerja dalam diri mereka sehingga mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Grup Audit Internal PT Bank DKI. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT Bank DKI kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari para karyawan di Grup Audit Internal. Dalam hal ini motivasi bisa tidak mempengaruhi kinerja karena beberapa faktor, yaitu Grup Audit Internal sedang dalam proses menyesuaikan diri dengan struktur organisasi baru yang sedang disosialisasikan. Selain itu bisa juga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan dari Grup Audit Internal yang kurang fleksibel dalam upaya mencapai target kerja yang cenderung dipaksakan kepada bawahannya, sehingga membuat para bawahannya menjadi segan terhadap atasannya sehingga membuat motivasi kerja untuk mencapai target kerja tersebut yang timbul dari karyawannya menjadi tidak alami atau dibuat-buat

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai penelitian “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grup Audit Internal PT Bank DKI” maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI. Besar kemungkinannya karena faktor rekan kerja yang baik dan bersahabat dalam lingkungan pekerjaan, dan terbukanya kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja para pegawai Grup Audit Internal PT. Bank DKI. Besar kemungkinannya karena faktor gaya kepemimpinan yang cenderung kurang fleksibel, faktor

penetapan target kerja yang cenderung dipaksakan terhadap karyawan, serta faktor bahwa Grup Audit Internal sedang dalam proses menyesuaikan diri dengan struktur organisasi baru yang sedang disosialisasikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai penelitian “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grup Audit Internal PT Bank DKI” maka dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya
 - Agar menambah variabel gaya kepemimpinan.
 - Objek penelitian menggunakan beberapa satuan kerja yang lebih banyak dari penelitian ini, agar sample penelitian lebih banyak.
 - Memilih objek penelitian berupa satuan kerja yang memiliki struktur organisasi yang sudah solid.
2. Untuk Bank DKI
 - Mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - Lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan.
 - *Team Work* ditingkatkan, untuk dapat lebih mempererat hubungan antar rekan kerja.
 - Karena karyawan Grup Audit Internal terkesan kurang inisiatif, maka karyawan perlu dipancing untuk memberikan *feed back* agar aspirasi mereka dapat didengar dan mendapatkan tindak lanjut dari atasan.

Daftar Pustaka

Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. (2005), *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*,
www.damandiri.or.id

Engko, Cecilia. (2006), *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficiency Sebagai Variabel Intervening*, Padang :
Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.

Ghozali, Imam. (2002), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,
Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT INDEKS
Kelompok Gramedia.

Susanto, Nuryadin. (2003), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Wakil Presiden RI*,
Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Wahyuddin, Parwanto. (2003), *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*,
Surakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

LAMPIRAN

Kisi-kisi kuesioner variabel kepuasan kerja (X1)

Indikator	Nomor Pertanyaan	Konsep Teori
Aktivitas atau kegiatan dalam pekerjaan	1	Faktor kepuasan kerja berdasarkan 20 aspek Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
Kebebasan / Kemandirian	2	
Variasi pekerjaan	3	
Status sosial	4	
Supervisi	5	
Kemampuan teknis supervisi	6	
Nilai moral	7	
Kepastian dan keamanan	8	
Pelayanan sosial	9	
Kekuasaan	10	
Penggunaan kemampuan	11	
Kebijakan organisasi dan prakteknya	12	
Kompensasi	13	
Kesempatan untuk maju	14	
Tanggung jawab	15	
Kreativitas	16	
Kondisi kerja	17	
Rekan kerja	18	
Penghargaan	19	
Prestasi	20	

Kisi-kisi kuesioner variabel motivasi kerja (X2)

Indikator	Nomor Pertanyaan	Konsep Teori
Harapan berprestasi	5,8,12,13,14,15,	Faktor-faktor dominan sumber motivasi
Kesempatan berkembang	1,16,10,11,17,20	
Upah/gaji	18	
Pelatihan	7,19	
Komunikasi	2,3,4,6,9	

Kisi-kisi variabel kinerja (Y)

Indikator	No Pertanyaan	Konsep Teori
Sasaran unit kerja	1	Standar penilaian kinerja internal PT Bank DKI
sasaran individu	2	
Tugas utama lainnya	3	
Komitmen	4	
Team work	5	
Profesional	6	
Pelayanan	7	
Disiplin	8	
Kerja keras	9	
Integritas	10	

Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner

Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Jawaban					Keterangan
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	8	19	12	2	0	Setuju
2	9	19	12	1	0	Setuju
3	8	19	12	2	0	Setuju
4	6	21	12	2	0	Setuju
5	5	23	12	1	0	Setuju
6	6	22	12	1	0	Setuju
7	6	20	13	2	0	Setuju
8	6	22	12	1	0	Setuju
9	7	18	14	2	0	Setuju
10	7	17	15	2	0	Setuju
11	8	20	13	0	0	Setuju
12	8	20	13	0	0	Setuju
13	9	18	12	2	0	Setuju
14	10	13	16	2	0	Setuju
15	11	17	11	2	0	Setuju
16	5	23	13	0	0	Setuju
17	6	22	11	2	0	Setuju
18	5	25	9	2	0	Setuju
19	5	24	10	2	0	Setuju
20	5	24	11	1	0	Setuju

Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner

Motivasi

Pertanyaan	Jawaban					Keterangan
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	4	21	13	3	0	Setuju
2	4	27	10	0	0	Setuju
3	4	23	11	3	0	Setuju
4	2	22	15	2	0	Setuju
5	2	23	15	1	0	Setuju
6	2	23	15	1	0	Setuju
7	4	18	15	4	0	Setuju
8	4	18	13	6	0	Setuju
9	3	18	16	4	0	Setuju
10	4	14	19	4	0	Setuju
11	7	16	13	5	0	Setuju
12	9	15	11	6	0	Setuju
13	9	15	13	4	0	Setuju
14	7	18	13	3	0	Setuju
15	6	21	10	4	0	Setuju
16	5	25	9	2	0	Setuju
17	3	27	10	1	0	Setuju
18	4	26	10	1	0	Setuju
19	4	26	11	0	0	Setuju
20	4	25	12	0	0	Setuju

Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner

Kinerja

Pertanyaan	Jawaban					Keterangan
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	4	25	12	0	0	Setuju
2	3	29	9	0	0	Setuju
3	3	27	11	0	0	Setuju
4	2	25	14	0	0	Setuju
5	3	28	10	0	0	Setuju
6	3	24	14	0	0	Setuju
7	3	27	11	0	0	Setuju
8	5	29	7	0	0	Setuju
9	4	26	11	0	0	Setuju
10	5	26	10	0	0	Setuju

Hasil pengujian validitas kepuasan kerja

Pertanyaan	KMO	<i>Factor loading</i>	Kriteria validitas
1	0,862	0,926	Valid
2		0,873	Valid
3		0,972	Valid
4		0,850	Valid
5		0,805	Valid
6		0,857	Valid
7		0,896	Valid
8		0,845	Valid
9		0,863	Valid
10		0,831	Valid
11		0,844	Valid
12		0,854	Valid
13		0,816	Valid
14		0,868	Valid
15		0,854	Valid
16		0,800	Valid
17		0,939	Valid
18		0,859	Valid
19		0,847	Valid
20		0,838	Valid

Sumber : data diolah

Hasil pengujian validitas motivasi

Pertanyaan	KMO	<i>Factor loading</i>	Kriteria validitas
1	0,871	0,914	Valid
2		0,763	Valid
3		0,905	Valid
4		0,883	Valid
5		0,881	Valid
6		0,822	Valid
7		0,789	Valid
8		0,853	Valid
9		0,834	Valid
10		0,853	Valid
11		0,902	Valid
12		0,787	Valid
13		0,865	Valid
14		0,850	Valid
15		0,892	Valid
16		0,894	Valid
17		0,878	Valid
18		0,871	Valid
19		0,854	Valid
20		0,848	Valid

Sumber : data diolah

Hasil pengujian validitas kinerja

Pertanyaan	KMO	<i>Factor Loading</i>	Kriteria validitas
1	0,880	0,766	Valid
2		0,654	Valid
3		0,714	Valid
4		0,772	Valid
5		0,609	Valid
6		0,737	Valid
7		0,694	Valid
8		0,632	Valid
9		0,849	Valid
10		0,706	Valid

Sumber : data diolah