

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA  
BANK JATIM SURABAYA**

**ARTIKEL ILMIAH**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana Satu  
Jurusan Akuntansi**



**Oleh :**

**DEASY RATNA DEWI**  
**NIM : 2010310574**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA  
2016**

## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Deasy Ratna Dewi  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 25 April 1991  
N.I.M : 2010310574  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Pada  
Bank Jatim Surabaya

**Disetujui dan diterima baik oleh :**

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 28 September 2016

( Dr. NANANG SHONHADJI, S.E., Ak., M.Si. CA )

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal : 30 September 2016

( Dr. LUCIANA SPICA ALMILIA, SE., M.Si., QIA, CPSAK )

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA BANK JATIM SURABAYA

Deasy Ratna Dewi  
STIE Perbnas Surabaya  
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya  
Email: [2010310574@students.perbanas.ac.id](mailto:2010310574@students.perbanas.ac.id)

## ABSTRACT

*The study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction to employee performance accounting in Surabaya Bank Jatim. This study uses kuantitatif approach. The data collection techniques used questionnaires. The population in this study are employees of the company Surabaya Bank Jatim. The technique used to determine the sample in this research is to use a nonrandom sampling. This study uses data analysis techniques of multiple linear regression. The results showed motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance accounting. This result explains that when motivation and job satisfaction of every employee decline or rise simultaneously will have a direct impact on employee performance. when employees feel motivated and satisfied with the work and any other supporting facilities that have been provided by the company, the employee will demonstrate the ability to provide the best the maximum contribution to the company's achievement of corporate objectives that have been determined.*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam hal ini, karena dengan adanya tenaga kerja manusia perusahaan dapat berjalan. Terdapat beberapa peranan penting di perusahaan yaitu seorang manajer. Hal ini tugas seorang manajer adalah menciptakan kondisi yang sedemikian rupa, sehingga para karyawan senantiasa bergairah dalam melakukan pekerjaannya dan manajer dituntut untuk selalu sanggup memotivasi para karyawannya agar mereka bekerja sesuai dengan program dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kenyataannya, tidak semua manajer dapat berhasil menjalankan fungsinya.

Sering kita temui seorang manajer gagal memotivasi karyawan karena sikap, tindakan, serta ucapannya justru

menyebabkan karyawannya mengalami penurunan motivasi yang dapat berdampak pada penurunan kinerjanya, sehingga hal ini akan merugikan perusahaan

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya,

suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang dicari oleh perusahaan juga tergantung pada motivasi karyawan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2001). Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu untuk mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan, atasan, bawahan, kompensasi,

dan kesempatan berkembang menjadi pendorong motivasi bekerja.

Bank Jatim adalah salah satu bank tertua di Indonesia dan di Jawa Timur Bank Jatim dulunya Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur) adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Jawa Timur. Bank ini awalnya dibentuk sebagai perseroan terbatas pada 17 Agustus 1961 di Surabaya namun kemudian dalam berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa. Namun pada tanggal 1 Mei 1999, dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, Bank Jatim kembali ke bentuk badan hukum dari BUMD menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Penelitian dilakukan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya karena semua kegiatan operasional dilakukan pada cabang ini. Bank Jatim Cabang Utama Surabaya mempunyai pelayanan prima yang baik dan mempunyai banyak prestasi. Pelayanan prima yang baik dapat dilihat dari sikap dalam melayani, penampilan, kemampuan menjelaskan produk dan fasilitas bank, kemampuan mengarahkan calon nasabah untuk menggunakan produk bank yang bersangkutan, kemampuan menangani komplain, dan penampilan fisik *customer service*.

Kinerja Bank Jatim secara keseluruhan setiap tahun terus mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Bank Jatim sendiri merupakan perusahaan pemerintahan yang sebagian besar profit diperoleh dari pengembangan usaha kecil menengah. Tetapi yang menjadi masalah di dalam perusahaan ialah sasaran target yang belum optimal.

Sasaran target yang dimaksud adalah tugas yang diberikan pimpinan tidak diselesaikan sesuai harapan. Sasaran target belum optimal diantaranya dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu

dapat dilihat bagaimana motivasi pemimpin terhadap karyawan, serta kepuasan kinerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan perbankan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan pentingnya motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan akuntansi Pada Bank Jatim Surabaya ”.

## RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

### Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Ernest dalam Mangkunegara (2000:94) adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan dalam mencapai tujuan oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:62).

Menurut Robbins (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan Mc Clelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*)  
Kebutuhan akan Prestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan

tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*)  
Kebutuhan akan Kekuasaan adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan dalam kehidupan sehari-hari.
3. Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*)  
Kebutuhan akan Afiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (Gomes: 1997) dalam (Rivai:2005) yaitu :

1. Pembayaran gaji tepat waktu dan pemberian bonus
2. Keamanan kerja yang terjamin
3. Hubungan dengan rekan kerja yang bersahabat
4. Memperoleh kesempatan untuk mempelajari hal baru
5. Memperoleh hadiah atau penghargaan dari atasan
6. Memperoleh promosi jabatan

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Windryanto (2004:80) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari,

biasanya tunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner, 1998). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Kinerja Karyawan**

Tjihno Windryanto, M.Si (2004: 75) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Effendi (1997 : 56) menegaskan bahwa suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Fuad Mas'ud (2004 : 40), Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (kinerja individu dan kinerja organisasi). Kinerja atau performance merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson, 1997).

Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang

terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Menurut Ghiselli dan Brown (1955) kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak dapat disamakan dengan individu lain. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Filippo, 1984 : 14). Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat (*public service*), mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas.

Dalam era otonomi daerah, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Minner (1988) kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif, produktifitas juga sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen organisasi (Filippo, 1984 : 14).

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Maslow menerangkan dalam teori motivasi yang dikembangkannya bahwa manusia dapat didorong atau dimotivasi dengan berdasarkan pada kebutuhan manusia. Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan, karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dimotivasi ketika perusahaan mampu memenuhi atau

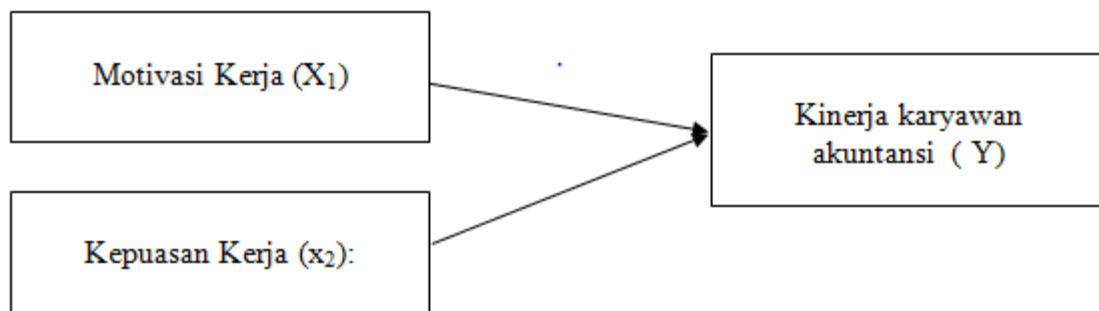
memastikan kebutuhan dari setiap karyawan dipenuhi.

Seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil yang sama juga dijelaskan oleh Putri, et.al (2014) bahwa karyawan yang termotivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Secara teori hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja seorang karyawan dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri, et.al (2014) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan selama bekerja dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada gairah untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan secara optimal. Lebih lanjut ditambahkan oleh Robbins (1996) bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu melakukan kegiatan operasional secara optimal bila dibandingkan perusahaan yang lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Robbins (1996) menerangkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung dapat menjalankan aktivitas kerja yang lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

Mengacu pada kerangka pikir penelitian yang disajikan pada Gambar 2.1, dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat bergerak pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dijelaskan lebih rinci oleh Mathis dan Jackson (2001:89) bahwa motivasi merupakan bentuk hasrat yang terdapat dalam diri individu sehingga

mendorong individu melakukan sebuah tindakan. Dalam hal ini, tindakan yang dimaksud ialah berkaitan dengan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, yakni Bank Jatim Surabaya. Marjani (2005) menerangkan dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah atau berhasil dicapai oleh karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan sebuah perusahaan (Windryanto, 2004 : 75). Robbins (1996) menerangkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung dapat menjalankan aktivitas kerja yang lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

### **Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Berdasarkan sumber datanya, maka penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data Primer (Ghozali, 2001). Populasi penelitian ini Adalah karyawan bagian akuntansi pada Bank Jatim Surabaya. Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis penelitian dengan alat uji statistik.

Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan pada Bank Jatim Surabaya. Hipotesis penelitian dikembangkan berdasarkan teori-teori yang selanjutnya diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

### **Batasan Penelitian**

Batasan penelitian bertujuan agar arah pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas

dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengambil sampel dari responden pada satu perusahaan saja dan memfokuskan pada motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akuntansi pada perusahaan Bank Jatim Surabaya.

### **Identifikasi Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, Kedua variabel tersebut adalah :

#### a. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2009: 39) , dalam penelitian ini variabel independennya adalah :

1. Motivasi kerja ( X<sub>1</sub>)
2. Kepuasan kerja ( X<sub>2</sub>)

#### b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2009: 59): Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya Variabel Independen. Dalam penelitian ini adalah variabel dependennya adalah kinerja karyawan akuntansi (Y)

### **Penyusunan Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu pengukuran dari pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner. Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan prosedur analisis likert. Responden akan memberikan tanda pada alternatif jawaban yang tersedia, dan masing-masing alternatif jawaban yang tersedia diberi skor sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Tidak Setuju (TS): Skor 2

Setuju (S): Skor 3

Sangat Setuju (SS): Skor 4



## **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Bank Jatim Surabaya. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu dengan pertimbangan (Jogiyanto, 2004:79). Kriteria penentuan sampel, diantaranya:

1. Merupakan karyawan yang masih aktif bekerja di kantor pusat perusahaan Bank Jatim Surabaya.
2. Merupakan karyawan yang bekerja pada divisi atau bagian akuntansi kantor pusat perusahaan Bank Jatim Surabaya.

## **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Menurut Singgih dan Tjiptono (2001 : 59 ), data primer adalah data untuk penelitian yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik populasi. Diharapkan dengan penyebaran kuisisioner dapat diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei.

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik observasi yaitu teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung obyek datanya terhadap responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan Kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

## **Pengujian Instrumen Penelitian**

Menurut Imam Ghazali (2005:45) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu

kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS, sebuah item dapat dinyatakan valid membentuk suatu konstruk/kelompok bila mempunyai nilai  $<0,05$ . Berikut kriteria dalam mengambil keputusan apakah data yang diperoleh valid atau tidak :

1. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $P > 0,05$ ) maka data yang dihasilkan tidak valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $P < 0,05$ ) maka data yang dihasilkan valid.

Setelah dilakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran memberikan hasil yang berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini.

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian ini khususnya tentang variabel-variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan akuntansi}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Slope permukaan regresi yang menyatakan koefisien dari variabel } X_1$$

$$b_2 = \text{Slope permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel } X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi kerja}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$e : \text{ Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan, diasumsikan 0.}$$

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

1. Uji normalitas  
Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan kolmogorof Smirnov. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal.
2. Uji multikolinieritas  
Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).
3. Uji heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

## Pengujian Hipotesis

Hipotesis ini menggunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan uji F akan dibandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikan yang dapat ditolerir ( $\alpha=5\%$ ). Selain itu, digunakan juga uji t. Hipotesis ini menggunakan uji t untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak dari hasil uji.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Subjek Penelitian

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, yang dikenal dengan sebutan Bank JATIM, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Landasan hukum pendirian adalah Akte Notaris Anwar Mahajudin Nomor 91 tanggal 17 Agustus 1961 dan dilengkapi dengan landasan operasional Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor BUMN.9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan, pada tahun 1967 dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 2 Tahun 1976 yang menyangkut Status Bank Pembangunan Daerah dari bentuk Perseroan Terbatas (PT) menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Secara operasional dan seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa, hal ini ditetapkan dengan Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Pada tahun 1994 dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 1992 tanggal 28 Desember 1992 menjadi Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 26 Tahun 1994 tanggal 29 Desember 1994 yaitu mengubah Struktur Permodalan/ Kepemilikan dengan diijinkannya Modal Saham dari Pihak Ketiga sebagai salah satu unsur kepemilikan dengan komposisi maksimal 30%.

Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1998 tentang Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur telah mensahkan Peraturan Daerah Nomor 1

Tahun 1999 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Sesuai dengan Akte Notaris R. Sonny Hidayat Yulistyo, S.H. Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor C2-8227.HT.01.01.Th tanggal 5 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 Nomor 42 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3008, selanjutnya secara resmi menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

### **Karakteristik Responden**

Jumlah responden laki – laki dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 orang (56.7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang (43.3 %). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas Karyawan Bagian Akuntansi pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Dilihat dari tingkat pendidikan menunjukkan jumlah responden yang pendidikan terakhir D3 dalam penelitian ini adalah sebanyak 2 orang (6.7%) dan responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang (80%) dan responden yang berpendidikan S2 dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang (13.3%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas Karyawan Bagian Akuntansi yang menjadi responden penelitian ini adalah yang ber pendidikan terakhir S1.

### **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan informasi yang disajikan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada setiap item pertanyaan variabel kinerja karyawan dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata 2,952. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim dalam keadaan baik. Dimana setiap karyawan akuntan selama melakukan kegiatan operasional perusahaan

mampu berkontribusi secara maksimal dan mampu memberikan potensi terbaiknya untuk menunjang kinerja perusahaan.

Informasi yang disajikan di Tabel 4.5 juga menerangkan bahwa nilai rata-rata terendah ialah pada pernyataan no 3, yang menjelaskan bahwa kinerja setiap karyawan akuntan di divisi akuntansi kantor pusat Bank Jatim Surabaya tidak bergantung dengan kinerja karyawan lain. Sebagian besar karyawan akuntan divisi akuntansi tidak mudah terpengaruh dengan kondisi lingkungan sekitar.

Selain itu, karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya, memiliki kelebihan dari sisi pengetahuan mengenai batasan setiap pekerjaan yang dilakukan, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata terbesar pada pernyataan kuesioner nomor 1. Hal ini dapat menjadi hal yang positif untuk menunjang kinerja yang efektif dan efisien dalam bekerja.

### **Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Nilai rata-rata jawaban responden pada setiap item pertanyaan variabel motivasi karyawan dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata 2,842. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang sebagian besar menyatakan setuju bahwa kebutuhan dan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan akuntan, diperhatikan oleh pihak atasan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan no 1, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya lebih dipengaruhi dari keamanan kerja yang baik di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Hal ini menerangkan bahwa pihak atasan karyawan akuntan memperhatikan secara serius mengenai keamanan kerja bawahannya, sehingga mampu

menimbulkan motivasi kerja yang optimal pada karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Kemudian pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan no 3, yang menjelaskan bahwa di kantor pusat Bank Jatim Surabaya, pihak atasan dirasa kurang memberikan penghargaan atas kinerja karyawan akuntan divisi akuntansi. Hal ini apabila dalam berlangsung dalam jangka panjang dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan secara perlahan.

### **Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan**

Nilai rata-rata jawaban responden pada setiap item pertanyaan variabel kepuasan kerja karyawan dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata 2,912. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya dalam kondisi baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang sebagian besar menyatakan setuju bahwa karyawan akuntan dalam divisi akuntansi merasa puas selama bekerja di kantor pusat Bank Jatim Surabaya.

Mengacu pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan no 1 dan pernyataan no 4 merupakan pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi. Dimana pernyataan ini menerangkan bahwa sebagian besar karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya telah merasa nyaman dan puas selama bekerja, selain itu dijelaskan pula bahwa setiap karyawan berlomba untuk menunjukkan potensi terbaiknya sehingga menimbulkan persaingan yang sehat selama bekerja sebagai karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Kondisi ini dapat menimbulkan atmosfer atau lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Namun, dari informasi yang disajikan pada Tabel 4.7 diketahui bahwa pihak atasan karyawan akuntan divisi akuntansi

cenderung kurang memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk berkreasi dan berkembang selama bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata terendah pada pernyataan no 5.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dari tujuh pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation yang signifikan dibawah level 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel motivasi adalah valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Selanjutnya, dari lima pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation yang signifikan dibawah level 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan dari sepuluh pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation yang signifikan dibawah level 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan reliabel. Nilai cronbach alpha pada variabel motivasi sebesar 0.785, kepuasan kerja sebesar 0.774, dan kinerja sebesar 0.974, angka tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga dari hasil tersebut variabel M,K, dan Ki dinyatakan reliabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel berarti jawaban responden terhadap pernyataan kuisisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **Uji Normalitas**

Berdasarkan output uji normalitas dengan menggunakan One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada Ki sebesar 0.702, M sebesar 0.238, K sebesar 0.135, dimana angka pada masing – masing variabel tersebut lebih besar dari 0.05 atau 5 persen, yang berarti bahwa data berdistribusi normal

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, hal tersebut dilihat dari nilai VIF dari masing – masing variabel sebesar 1.001, kedua angka tersebut lebih 0.10 dan kurang dari 10.

Selain dilihat dari VIF dapat di lihat dari nilai tolerancenya, dimana nilai tolerance variabel Motivasi sebesar 0.999, kepuasan kerja sebesar 0.999 yang berarti nilai lebih besar dari 0.10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi dari motivasi sebesar 0.357, dan kepuasan kerja sebesar 0.526. Angka dari masing - masing variabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikan diatas 0.05 atau diatas 5 persen, yang artinya bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$K_i = 0.233 + 0.306 K + 0.483 M + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 0.233, menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila variabel bebas = 0 maka nilai kinerja manajerial sebesar 0.233.
2. Koefisien regresi  $X_1 = 0,306$ , menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja dinaikkan sebesar seratus persen, maka akan terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,306 atau sebesar 30,6 persen dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi  $X_2 = 0,483$ , menunjukkan apabila variabel motivasi kerja dinaikkan sebesar seratus persen, maka akan terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,483 atau

sebesar 48,3 persen dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan konstan

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F hitung sebesar 3.623 dengan probabilitas 0.016, karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 atau 5 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan atau bersama – sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa :

1. Variabel kepuasan karyawan menunjukkan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0.05 ( $\beta = -0.967$ , sig.t = 0.042), maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5 persen, maka disimpulkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi karyawan, berdasarkan tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ( $\beta = 0,354$ , sig.t = 0.046 < 0.05) maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5 persen, maka disimpulkan motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya.

Hasil ini menjelaskan bahwa ketika motivasi kerja dan kepuasan kerja yang

dimiliki oleh setiap karyawan mengalami penurunan ataupun kenaikan secara bersamaan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,341, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya secara bersamaan memiliki pengaruh yang cukup besar. Hasil penelitian ini didukung Karima (2016) bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lumantow, et. al (2015) bahwa ketika karyawan sebuah perusahaan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan dan segala bentuk fasilitas penunjang lainnya yang telah disediakan oleh perusahaan, maka karyawan akan menunjukkan kemampuan terbaik yang dimiliki guna memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisis uji parsial yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien dari motivasi kerja ialah sebesar 0,483 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya memiliki pengaruh yang searah dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini menerangkan bahwa ketika karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akuntan akan mengalami peningkatan searah dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Namun apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya mengalami penurunan, akan

secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Dijelaskan dalam teori Maslow mengenai motivasi individu bahwa individu, yang dalam hal ini merupakan karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya, akan termotivasi atau memiliki motivasi yang lebih tinggi ketika perusahaan atau dalam hal ini ialah pihak manajemen kantor pusat Bank Jatim Surabaya memperhatikan kebutuhan karyawan. Lebih lanjut diterangkan dalam teori yang dikembangkan oleh Maslow bahwa kebutuhan seorang karyawan yang mampu memicu motivasi kerja dapat dibagi menjadi lima kelompok, yang terdiri dari: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, (3) kebutuhan akan penghargaan, (4) kebutuhan sosial, dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila pihak manajemen dapat memberikan perhatian dan memenuhi setiap kebutuhan karyawan yang diterangkan dalam teori Maslow, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki motivasi berlebih dalam memberikan kontribusi optimal sebagai karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya, sehingga perusahaan dapat merasakan kinerja optimal dari setiap karyawan akuntan divisi akuntansi yang dimiliki.

Teori motivasi dapat dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan motivasi kerja dengan kepuasan dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Perbaikan perasaan seseorang dalam bekerja dapat menumbuhkan motivasi, semangat dan kecepatan kerja merupakan daya pendorong yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena akan mendorong dirinya sendiri demi untuk memenuhi kebutuhan pribadinya dan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasinya. Sehingga karyawan dengan motivasi kerja menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumantow, et al (2015) yang menerangkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan memiliki dampak yang searah terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut diterangkan oleh Karima (2016) bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi sendiri menurut Mathis dan Jackson (2001:89) merupakan hasrat dalam diri, yang apabila dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, menjelaskan mengenai hasrat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dengan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika karyawan tidak termotivasi selama bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan santai dan cenderung tidak produktif, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Apabila hal ini berlangsung dalam jangka panjang akan berdampak pula terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh (Karima, 2016).

Hasil Pengujian hipotesis pertama yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan akuntan divisi akuntansi. Menurut hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian akuntansi terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini, pengukuran mengenai motivasi didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Maslow, bahwa motivasi ditentukan oleh lima kebutuhan utama karyawan selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Pada hasil analisis deskripsi diketahui bahwa karyawan akuntan divisi akuntansi memiliki motivasi yang tinggi yang cenderung disebabkan karena keamanan kerja yang terjamin. Hal ini dapat memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan aktivitas kerja secara optimal dan menunjang kinerja Bank Jatim Surabaya pada kantor pusat. Namun di

kantor pusat Bank Jatim Surabaya, dijelaskan pada hasil analisis deskriptif bahwa pihak atasan dari karyawan akuntan divisi akuntansi kurang memperhatikan mengenai pemberian penghargaan atas kinerja dan prestasi yang diberikan oleh karyawannya. Hal ini tentu dapat menjadi perih negatif bagi motivasi kerja karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisis uji parsial yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa nilai koefisien kepuasan ialah sebesar 0,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan akuntan divisi akuntansi merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan di kantor pusat Bank Jatim Surabaya maka karyawan akan merasa tidak sungkan untuk menunjukkan seluruh potensi yang dimiliki untuk tercapainya tujuan Bank Jatim Surabaya. Namun sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan segala fasilitas dan pekerjaan selama menjadi karyawan akuntan divisi akuntansi, maka karyawan akan cenderung lemas dan tidak produktif selama bekerja, hal ini tentu dapat berdampak buruk bagi kinerja Bank Jatim Surabaya secara keseluruhan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional yang dapat berupa emosi yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya (Windryanto, 2004:80). Lebih lanjut diterangkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, yang ditunjukkan dengan

tanggapan yang positif selama melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Karima (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut diterangkan oleh Chandraningtyas, et al (2015) bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha untuk melakukan evaluasi alternatif ke pekerjaan lain. Namun apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini maka karyawan akan melakukan evaluasi ke pekerjaan lain serta memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani untuk dapat menemukan pekerjaan lain yang lebih memuaskan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui pula bahwa sebagian besar karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dimana karyawan akuntan yang bekerja di kantor pusat Bank Jatim Surabaya merasa nyaman dan puas selama bekerja, ditunjang dengan lingkungan dan atmosfer kerja yang kondusif dengan rekan kerja yang mampu memberikan persaingan yang sehat selama bekerja memicu karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga terdorong

untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu.

Namun, disisi lain, pihak atasan karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya kurang dalam memberikan kebebasan bagi setiap karyawannya untuk berkreasi selama bekerja, sehingga berdampak pada keterbatasan yang dirasakan oleh karyawan akuntan dan apabila berlangsung dalam jangka panjang akan berdampak pada kinerja yang monoton dari karyawan akuntan divisi akuntansi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Hasil uji hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian akuntansi.
2. Hasil uji hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian akuntansi.
3. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian akuntansi.
4. Hasil uji t disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya metode survey dengan menggunakan kuesioner, dimana salah satu hal yang menjadi kelemahan metode survey adalah peneliti tidak dapat mengontrol dan memprediksi kondisi responden pada saat pengisian kuesioner
2. Penelitian ini hanya menggunakan 1 sampel, yaitu Cabang Utama Bank Jatim Basuki Rahmat Surabaya.



3. Keterbatasan waktu staff accounting mengisi kuisioner penelitian dikarenakan sibuk pekerjaan yang harus diselesaikan dengan deadline, sehingga jawaban beberapa responden menjadi bias.

Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Terbatasnya waktu penelitian dan sumber daya yang ada, penelitian ini hanya terbatas pada Karyawan Bagian Akuntansi pada BANK JATIM Surabaya saja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas area sampel penelitian.
2. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh kinerja karyawan bagian akuntansi.

3.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ed 3. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Flippo, E.B. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James .L. 1997. *Manajemen*. Alih bahasa Zuhad Ichyandin : Ed 9. Jakarta : Erlangga.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- John Miner. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York:Random House Business Division.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Stephen P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat