

070  
men  
Jul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMSEL BABEL**



**Skripsi Oleh :**

**M. YOGA PRATAMA  
17 110 050.P**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Meraih  
Gelara Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
2020**

UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Yoga Pratama  
NIM : 17 110 050.P  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel



PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

Endang Rahayu, SE, M.Si

Pembimbing II :

Januarida Wibowati, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Palembang

Abdullah Rasjid, SE, M.Si

048 gulo  
renteri

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel*" sebagai objek penulisan. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S.Mukti,SH selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Endang Rahayu, SE, M.Si selaku Pembimbing Satu
4. Ibu Januar Ida Wibowati, SE, M.Si selaku Pembimbing Dua
5. Pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel
6. Seluruh staff pengajar serta karyawan Universitas Palembang
7. Teman-teman seangkatan
8. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

re gula  
anteri

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Juli 2020  
Penulis,

9010  
nteri

## Abstrack

Penelitian ini hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Studi kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari buku – buku, berbagai literature, artikel, serta bahan – bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas. Riset lapangan yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada karyawan.

Hasil Penelitian Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel, Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel adalah sangat kuat.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja***



0672 gulo  
kemantéri

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengerian Manajemen SDM .....	12
2.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.2.1 Teori-teori Kepuasan Kerja .....	14
2.3. Teori Motivasi .....	19
2.2.1 Teori-teori Motivasi .....	20
2.4. Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel .....	25
2.5. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja.....	28
2.5.1 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja.....	28
2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	29
2.6. Penelitian Terdahulu .....	29
2.7 Kerangka Pemikiran .....	30
2.8 Hipotesis .....	30

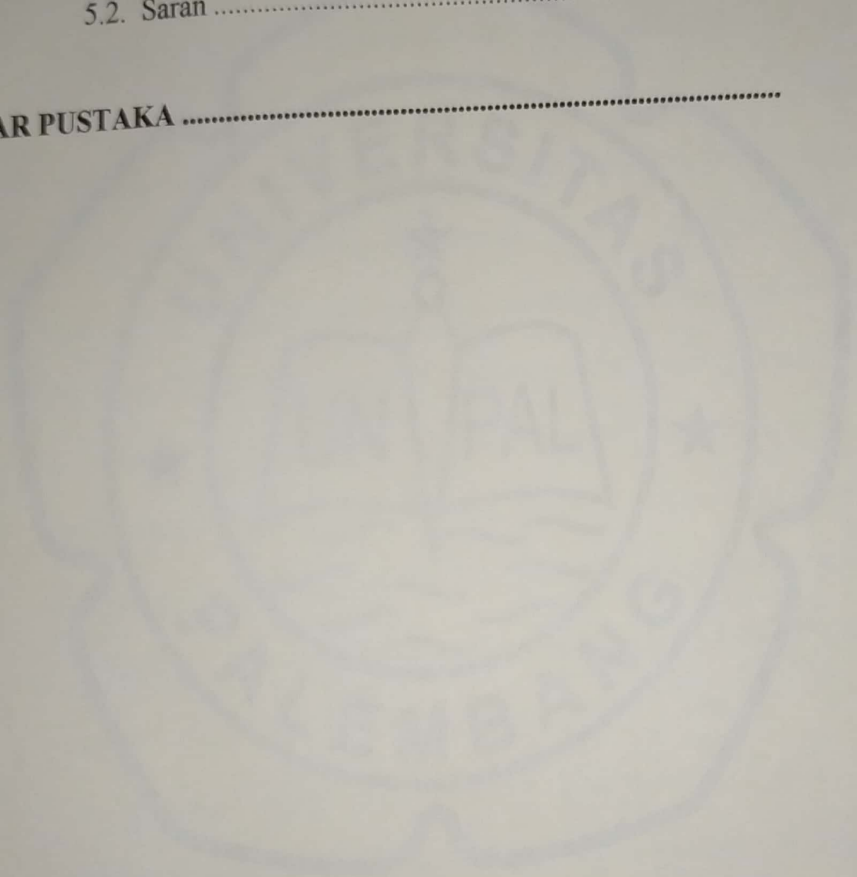
072 9010  
Kementeri

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1.	Lokasi Penelitian.....	31
3.2.	Ruasng Lingkup Pembahasan.....	31
3.3.	Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	31
3.4.	Variabel Penelitian.....	32
3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6.	Skala Pengukuran.....	34
3.7.	Data Yang digunakan.....	34
3.8.	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.9.	Uji Validitas.....	35
3.10.	Metode Analisis.....	37
3.10.1	Metode Kualitatif.....	37
3.10.2	Metode Kuantitatif.....	37

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Karakteristik Responden.....	41
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	43
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	43
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.2.1	Variabel Kepuasan Kerja.....	45
4.2.2	Variabel Motivasi Kerja.....	47
4.2.3	Variabel KinerjaKaryawan.....	49
4.3	Deskripsi Statistik.....	51
4.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
4.4.1	Uji Validitas.....	52

0670 golo  
kementerri

4.4.2 Uji Reabilitas.....	56
4.5 Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda....	57
4.6 Pengujian Hipotesis.....	59
4.6.1 Uji Parsial Dengan T-Tes.....	59
4.6.2 Uji Simultan Dengan F-Test (Anova <sup>b</sup> ).....	60
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	62
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>





menteri 2010

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK SUMSEL BABEL**

---

---

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2007:291) dapat dilihat bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. ”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya Handoko (2008:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek

dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:196) "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang di yakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan

mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

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

Kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat di akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja

sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi



perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja akan diteliti karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Bank Sumsel Babel sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi, Misalnya adanya pembedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan *frontliners* serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi /bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independen variable*) yaitu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan



anteri Jolo

dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja perusahaan. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut Indriyantoro dan Supomo (2009).

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. Bank Sumsel Babel, apakah karyawan karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang sudah tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada frontliners yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, bahkan dari zaman ekslegasi (masa sebelum Bank Internasional Indonesia melakukan merger), mereka telah menjadi frontliners, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Fungsi dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, untuk memberikan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang

ditetapkan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Begitu pula Dengan adanya kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi, Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena merasa senang dengan pekerjaannya, hubungan kerjasama antar sesama karyawan yang erat dalam organisasi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan (2003:208). MohammadAssad (2005 :103) mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat: "betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya."

Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. Robbins (2006:182).

Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena :

- a) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri
- b) Kepuasan kerja karyawan dibawa pada kinerja organisasi dan ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan, Robbins (2006).

Timpe (2009: 4) menyatakan bahwa iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menandakan bahwa, suasana kerja dalam organisasi sebagai perwujudan dari iklim organisasi yang akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam bekerja. Apabila iklim organisasi dalam hal ini kualitas kehidupan kerja baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiapharinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang

ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

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

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, menarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul: ***"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel"***

## 1.2 Perumusan Masalah

Uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel



- 2) Diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, variable manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel
- 2) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

#### 2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan,



rd gulo  
demanteri

sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Palembang.