

**PENGARUH STUDI LANJUT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH JAWA TIMUR Tbk. CABANG MALANG**

Fhirlie¹⁾, Rosidi²⁾, Sugeng mulyono³⁾, Jefri Hariono⁴⁾

Management, FEB, Gajayana University Malang, Jalan Mertojoyo Blok L Merjosari Malang, 65144

fhirlie@yahoo.com, rosidi.mlg@gmail.com, sugengmulyono36@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah: i) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh studi lanjut terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang, ii) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang, iii) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Jatim Cabang Malang, iv) untuk mengetahui pengaruh studi lanjut terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang, v) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Bank Jatim Cabang Malang, vi) untuk mengetahui pengaruh studi lanjut terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang, vii) untuk mengetahui pengaruh studi lanjut terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yakni proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin akan diketahui.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengaruh studi lanjut (X1) Terhadap motivasi kerja (Z), Pengaruh kepuasan kerja (X2) Terhadap motivasi kerja (Z), Pengaruh motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y), Pengaruh Studi Lanjut (X1) terhadap kinerja (Y), Pengaruh Komitmen(X2) Terhadap Kinerja (Y), Pengaruh studi lanjut (X1) melalui motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y), Pengaruh kepuasan kerja (X2) melalui motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The objectives of this study are: i) to prove and analyse the effect of further study on employee work motivation at PT. Bank Jatim Malang Branch, ii) to prove and analyse the effect of satisfaction on employee work motivation at PT. Bank Jatim Malang Branch, iii) to determine the effect of work motivation on performance at PT. Bank Jatim Malang Branch, iv) to determine the effect of further study on employee performance at PT. Bank Jatim Malang Branch. Bank Jatim Branch Malang, v) to determine the effect of job satisfaction on the performance of PT. Bank Jatim Branch Malang, vi) to determine the effect of further studies on performance through employee work motivation at PT. Bank Jatim Branch Malang, vii) to determine the effect of further studies on performance through employee work motivation at PT. Bank Jatim Branch Malang

This research is a type of quantitative research, which is a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a means of finding information about what you want to know.

The results showed that: Effect of further study (X1) on work motivation (Z), Effect of job satisfaction (X2) on work motivation (Z), Effect of work motivation (Z) on performance (Y), Effect of further study (X1) on performance (Y), Effect of commitment (X2) on performance (Y), Effect of further study (X1) through work motivation (Z) on performance (Y), Effect of job satisfaction (X2) through work motivation (Z) on performance (Y).

Keywords: *Work motivation, job satisfaction, Employee Performance*

Pendahuluan

Pada umumnya, masyarakat Indonesia bekerja dalam suatu perusahaan guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Tuntutan akan kinerja tentunya menjadi target bagi setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pada biasanya orang yang bekerja dalam suatu perusahaan di namakan sebagai pegawai atau pegawai. Peranan pegawai suatu perusahaan menjadi aspek utama dalam proses pengembangan diri yang nantinya akan berdampak pada kinerja dan hasil produksi perusahaan. Setiap pegawai memiliki inisiatif sendiri disamping dorongan dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal dorongan perusahaan, pengembangan yang dilakukan harus mengikuti perkembangan falsafah manajemen yang dilakukan perusahaan saat ini. Selain itu juga pengembangan SDM dalam perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama yakni mencapai keberhasilan dan kesuksesan kinerja pegawai (Muhamad, Rouf : 2018: 44).

Dalam suatu organisasi perusahaan diperlukan suatu SDM yang handal dalam menunjang suatu kegiatan pekerjaan bagi pegawai. SDM yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula bagi perusahaan. Hal inilah yang di namakan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. atau lebih dikenal dengan nama Bank Jatim adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Sebagai perusahaan yang melayani jasa keuangan masyarakat umum tentu tidak bisa dilepaskan dari kemampuan SDM para pegawai di dalamnya. Setiap pegawai dituntut untuk selalu berpikir, bersikap dan bertindak laku agar pelayanan yang di berikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur

(SOP) perusahaan. Mencapai kinerja yang baik, terstruktur dan maksimal dalam bekerja adalah tujuan dari visi Bank Jatim itu sendiri sebagai sebuah perusahaan di bidang jasa keuangan. Para pegawai tidak hanya diberikan insentif tetapi juga dorongan untuk terus mengembangkan diri yang akhirnya akan memiliki sebuah motivasi diri dalam bekerja yang sungguh-sungguh. Sebagai bentuk pengembangan diri dalam bekerja, para pegawai Bank Jatim saat ini banyak yang melakukan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi yakni melanjutkan studi pada tingkat Strata 2 (S2). Hal ini tentunya menjadi suatu kabar baik bagi perusahaan, sebab ada suatu usaha dan dorongan dari setiap pegawainya untuk selalu mengembangkan diri. Oleh karenanya, faktor studi lanjut, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi bagian objek penelitian ini terkait dengan kinerja pegawai PT. Bank Jatim cabang Malang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Huda (2011) menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai, Pada hasil ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja dan penerapannya terhadap kinerja pegawai dapat menjadi suatu faktor pendorong dalam membentuk efektivitas pekerjaan yang baik. Pada penelitian di tempat lain yang dilakukan oleh Armeini (2014) menyatakan bahwa tingkat hubungan variabel Motivasi dan Kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat.

PT. Bank Jatim cabang Malang sebagai perusahaan perbankan, tentunya harus memiliki pegawai yang memiliki sikap yang profesional dan motivasi kerja yang tinggi guna tercapainya kinerja yang optimal. Terlebih pada saat ini PT. Bank Jatim sebagai Bank milik pemerintah yang memiliki primadona tersendiri bagi masyarakat Jawa Timur. Terutama terkait dalam hal pelayanan keuangan masyarakat Jawa Timur, seperti pelayanan tabungan, penggajian PNS, PBB, Pensiunan bahkan termasuk kredit umum dan pegawai pemerintah setempat. Dengan melihat fenomena ini tentu kinerja pegawai menjadi aspek utama yang harus di kedepankan. Dalam mendukung kinerja tersebut motivasi dari perusahaan terhadap para pegawai sangat penting kiranya. Selain itu juga pemberian insentif yang memberikan kesejahteraan serta dan dorongan pimpinan menjadi aspek penting bagi motivasi kerja para pegawai. Motivasi dalam bekerja tersebut tentunya akan berdampak pada sebuah keinginan dan semangat yang tumbuh dalam diri guna mencapai kinerja yang maksimal.

Definisi Studi Lanjut

Menurut Prita (2017) ada hal-hal yang harus diperhatikan oleh seseorang dalam melakukan studi lanjut, antara lain sebagai berikut:

1. Menentukan komponen biaya pendidikan.

Persiapan biaya dapat disusun untuk memenuhi kebutuhan uang pangkal awal saja, atau untuk memenuhi seluruh kebutuhan biaya termasuk uang buku dan lainnya. Secara umum, biaya melanjutkan studi terdiri dari biaya persiapan, biaya universitas, serta biaya hidup selama studi. Apabila Anda memutuskan untuk melanjutkan studi tanpa bekerja formal, maka penyesuaian biaya hidup sebaiknya dilakukan untuk anggaran bulanan.

2. Menentukan kebutuhan biaya harus dipenuhi.

Sisa jangka waktu yang dimiliki sejak sekarang hingga jatuh tempo kebutuhan dana menjadi durasi persiapan dana pendidikan. Agak berbeda dengan persiapan dana pendidikan untuk anak, dana pendidikan untuk melanjutkan kuliah lagi umumnya berjangka waktu pendek hingga menengah.

3. Menghitung kebutuhan dana pendidikan lanjutan.

Berdasarkan biaya-biaya yang perlu dipenuhi dan berapa lama lagi kebutuhan tersebut akan terjadi. Penambahan sumber pemasukan dari beasiswa dapat juga dipertimbangkan sebagai pengurang biaya.

4. Penentuan produk keuangan dan implementasi

Menentukan produk keuangan yang tepat untuk menabung dan investasi. Secara umum, untuk memenuhi kebutuhan biaya dalam jangka waktu dibawah 2 tahun.

5. Langkah terakhir dalam persiapan dana pendidikan

Yaitu memilih strategi untuk penyisihan sumber dana. Dana ini dapat dialokasikan dari gaji bulanan, dan idealnya hanya perlu alokasi sekitar 10% dari gaji.

Kepuasan Kerja Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:117) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong *“job satisfaction is the favorableness or unfavourableness with employees view their work”*. kong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Kaswan (2017:193) kepuasan kerja merupakan seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, 29 juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya.

Menurut Robbins (2011:114) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Handoko (2009:87) menyatakan kepuasan

kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya mengacu pada suatu bentuk kekuatan yang dapat memproduksi, mengarahkan dan bertahan pada suatu bentuk usaha dalam tingkah laku. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu rangkuman dalam menjelaskan pola perilaku yang dapat diamati oleh seseorang. Motivasi dijadikan sebagai suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerja dengan sebuah semangat ((Indy Dan Handoyo, 2013).

Dalam sebuah konsep karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang pegawai yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy Dan Handoyo, 2013). Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (pegawai) organisasi berbeda.

Teori Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:196) teori motivasi David Mc Clelland menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang 36 dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2001:45) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan

oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2006:378). Menurut Harsuko (2011:213) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang *multidimensional* mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Metode penelitian

Rancangan penelitian dalam hal ini menggunakan penelitian eksplanasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif, yaitu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin akan diketahui.

Lokasi, Waktu Penelitian dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Jatim cabang Malang, Jalan Jaksu Agung Suprpto No. 26-28 Malang. Alasan melakukan penelitian di tempat ini bahwa pada saat ini PT. Bank Jatim merupakan Bank pemerintah daerah terkemuka di Jawa Timur yang memiliki pelayanan terhadap seluruh masyarakat Jawa Timur, sehingga aspek kinerja di dalamnya sebagai bagian penting yang sangat menarik untuk di teliti. Adapun waktu penelitian dilakukan pada tanggal 1 Januari 1 Februari 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada PT. Bank Jatim cabang Malang yang berjumlah 270.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Sugiono (2010: 116). Untuk menentukan sampel maka diperlukan suatu teknik pengambilan sampel sehingga bagian populasi yang akan dijadikan sampel dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *proportionate stratified random* sampling. Teknik ini digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan pedoman tabel Issac dan Michael. Sesuai dengan tabel Issac dan Michael, penelitian dengan taraf kesalahan 10 % dari populasi sebanyak 270, maka dapat diambil sampel sebanyak 135 sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. wawancara (*Interview*)

Interview adalah proses Tanya jawab antara pewawancara dengan responden yang dapat dilakukan dengan bertatap muka secara langsung (*face to face*) dengan pegawai PT. Bank Jatim cabang Malang. Dalam hal ini menggunakan jenis wawancara secara terstruktur dengan menggunakan daftar wawancara.

2. *Kuesioner* (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, yang mana dalam hal ini skala pengukurannya adalah dengan menggunakan skala likert atau sekala bertingkat yang penilaian jawaban mulai dari 1 sampai 5.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan dan menganalisis mengenai kondisi dan situasi yang terjadi pada PT. Bank Jatim cabang Malang yang dilakukan oleh peneliti selama satu bulan.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini atau tidak. Supaya bisa digunakan sebagai alat instrumen maka harus memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti menyebarkan 30 buah kuesioner kepada karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas Uji validitas atau uji keaslian adalah kegiatan yang dilakukan untuk menguji sejauh mana ketepatan kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur. Penelitian dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur sehingga dapat mengungkap data di dalam variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Sejalan dengan ungkapan Sugiono (2013) yang menjelaskan bahwa instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat mengukur apa yang ingin peneliti ukur. Alat yang digunakan untuk mengukur dibantu dengan *software* SPSS Versi 26 dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas Selain melakukan uji validasi instrumen, juga harus melakukan uji reliabilitas instrumen guna mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Hasil pengukuran bisa dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut dapat dipercaya sehingga hasil yang didapatkan tetap dan konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu:

$$r_i = \frac{K}{K-1} (1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2})$$

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis inferensial. Menurut Sugiono (2010) analisis inferensial yaitu suatu teknik analisis yang dilakukan kepada sampel namun hasilnya diperlakukan untuk seluruh populasi.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi, variabel bebas dan variabel terikat apakah hal-hal tersebut mempunyai distribusi secara normal atau tidak.

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis variabel mediasi (intervening) dengan memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa analisis, yaitu analisis regresi sederhana untuk H1, H2 dan H3 dan analisis jalur serta uji sobel untuk H4, H5 dan H6.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dikatakan valid. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini berjumlah 135 kuesioner sesuai dengan sampel yang dihitung sebelumnya, namun kuesioner yang kembali sebanyak 85. Hasilnya diuji validitas (kesahihan) dengan menggunakan *statistical software SPSS*. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Ukuran tersebut harus memenuhi syarat sah yaitu apabila $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrument dikatakan memenuhi syarat sah. Selanjutnya hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Studi Lanjut (X ₁)	SL1	0.796	0.2241	Valid
	SL2	0.837	0.2241	Valid
	SL3	0.893	0.2241	Valid
	SL4	0.841	0.2241	Valid
	SL 5	0.823	0.2241	Valid
Kepuasan kerja (X ₂)	KK1	0.545	0.2241	Valid
	s KK2	0.654	0.2241	Valid
	KK3	0.795	0.2241	Valid
	KK4	0.718	0.2241	Valid
	KK5	0.657	0.2241	Valid
Motivasi kerja	MK1	0.706	0.2241	Valid
	MK2	0.621	0.2241	Valid
	MK3	0.703	0.2241	Valid
	MK4	0.694	0.2241	Valid
	MK5	0.667	0.2241	Valid
Kinerja	KIN1	0.671	0.2241	valid
	KIN2	0.767	0.2241	valid
	KIN3	0.820	0.2241	valid
	KIN4	0.746	0.2241	valid
	KIN5	0.769	0.2241	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti 2021

Pengaruh studi lanjut (X₁) Terhadap motivasi kerja (Z)

Studi lanjut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil regresi linier berganda. bahwa pengaruh langsung antara persepsi pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang mengenai studi lanjut (X₁) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0,395 dengan P-value sebesar 0,000.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil regresi linier berganda.

Pengaruh motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran hasil SPSS. Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, motivasi kerja pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan motivasi yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu motivasi kerja dalam perusahaan perlu ditanamkan.

Pengaruh Studi Lanjut (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Studi lanjut berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil SPSS. Studi lanjut juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil SPSS. mengenai motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,629 dengan p-value sebesar 0,000.

Pengaruh studi lanjut (X1) melalui motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh variabel studi lanjut (X1 terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z). Variabel studi lanjut berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel studi lanjut terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan variabel motivasi kerja

Pengaruh kepuasan kerja (X2) melalui motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z). Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja

Kesimpulan dan Saran

Dari analisis data yang telah dilakukan di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung dan positif variabel studi lanjut terhadap motivasi pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang.
2. Terdapat pengaruh secara langsung dan positif variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Jatim Cabang Malang . Hal ini berarti semakin besar tingkat kepuasan kerja maka mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh secara langsung variabel studi lanjut terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang. Hal ini berarti semakin banyak yang melakukan studi lanjut mampu meningkatkan kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel studi lanjut terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang.
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Saran

Dari penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran, di antaranya:

1. Kepada Perusahaan PT. Bank Jatim cabang malang harus tetap menjaga kinerja yang baik selama ini agar tetap menjadi kepercayaan masyarakat Jawa Timur pada khususnya
2. Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian di PT. Bank Jatim Cabang Malang, disarankan untuk menambahkan variabel independen dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti contohnya peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja, hal ini dikarenakan apabila kepuasan kerja meningkat maka secara langsung akan berdampak pada kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdul Rauf, Rozaida. (2021). Neuropsikolinguistik. Universiti Sains Malaysia
- Anasta, Prita Yulianti, Muhammad Basyuni dan Indra Lesmana. 2013. "Skrining Fitokimia Metabolit Sekunder pada Daun Binahong (*Anredera cordifolia* (Ten.) Steenis) untuk Uji In Vitro Daya Hambat Pertumbuhan *Aeromonas hydrophila*". Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sumatera Utara. Jurnal. <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/aquacoastmarine/article/download/5470/2318> .
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Budi Nunung Setiyo, Astutik Wahyuni Sri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinana Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Tahun 2023*. E-ISSN 2828-8815
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hendra Indy H. Handoyo, S. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 2 (2) :100-104.
- Juniawarda Astoeti Carlina Rr. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kondisi Fisik Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Tahun 2023*. E-ISSN 2828-8815

JUMBA: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi

Vol. 1 No. 1 Tahun 2022

e-ISSN: 2828-8815

Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.

Purbaya Gabriela Rosanita, Miftaqul Rohma. (2022). Pengaruh Pelayanan, Harga Serta Cara Pemasaran erhadap Penjualan Toko Emas Rejeki Kediri. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Tahun 2023*. E-ISSN 2828-8815

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Romaha Nana, Budiharto Susetyobudi. (2022). Prosedur Permohonan Kredit Pada Koperasi Unit Desa Gampengrejo II. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Tahun 2023*. E-ISSN 2828-8815

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.

JUMBA: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi

Vol. 1 No. 1 Tahun 2022

e-ISSN: 2828-8815

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sugiono. 1999. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfa Beta.

Yuliasuti Nunung, Fauziah. (2022). Peran Audit Internal Sumber Daya Manusia Untuk Penilaian Kinerja Karyawan. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Tahun 2023*. E-ISSN 2828-8815