

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK NANO SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK NANO SYARIAH BANDUNG
BRANCH OFFICE***

Dahlan Ramdhani¹, Nurul Haq Ridwan^{2*}

^{1,3} Universitas Nasional PASIM, Bandung, Indonesia

^{2*} Universitas Nasional PASIM, Bandung, Indonesia

¹dahlanpark@gmail.com, ^{2*}nurulhaqidwan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan tetap PT. Bank Nano Syariah cabang Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Metode Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (Motivasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel endogen (Kinerja Karyawan). Implikasi dari penelitian ini adalah Motivasi sangat penting untuk ditingkatkan apabila semakin baik motivasi pada karyawan, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dan Kepuasan Kerja sangat penting untuk ditingkatkan apabila semakin puas karyawan berkerja di PT. Bank Nano Syariah maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research was conducted at PT. Bank Nano Syariah Bandung Branch. The purpose of this research is to find out how much influence Motivation and Job Satisfaction contribute to employee performance, both partially and simultaneously. The research methods used in this research are descriptive methods and associative methods. In this research, the unit of analysis is the individual, namely the permanent employee of PT. Bank Nano Syariah Bandung branch. The sample in this study consisted of 36 respondents. Method The sampling technique used is saturated nonprobability sampling. The analysis method uses multiple linear regression analysis. The research instrument consists of a questionnaire, validity test and reliability test. Based on the research results, it shows that there is an influence both partially and simultaneously on exogenous variables (Motivation and Job Satisfaction) on endogenous variables (Employee Performance). The implication of this research is that it is very important to improve motivation, the better the motivation of employees, the more employee performance will increase, and job satisfaction is very important to increase if the more satisfied employees are working at PT. Bank Nano Syariah, employee performance will increase.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja karyawan dan kuantitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan meliputi, ketepatan dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, kreativitas dalam bekerja, dan ketelitian dalam bekerja. Sedangkan kuantitas kerja karyawan meliputi pencapaian target, jumlah kesalahan, dan penyelesaian pekerjaan (Mangkunegara, 2018: 66).

Kinerja karyawan dapat diukur secara kasat mata dari pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi manfaat. Di antaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur dan belajar lebih bertanggung jawab (Mangkunegara, 2018: 67).

Tidak maksimal pencapaian target karyawan memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Tidak maksimalnya pencapaian target karyawan mencerminkan kinerja karyawan tidak efektif dan akan menyebabkan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Pencapaian target menggambarkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap kewajiban atau tugas yang diberikan kepadanya.

Padahal, keberhasilan suatu perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi tentunya sangat ditunjang oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Melalui karyawan yang berkinerja baik atau karyawan berkualitas (tepat, cepat, kreatif, dan teliti), maka perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditargetkan serta memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru. Karyawan yang demikian hanya akan diperoleh jika penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan semangat kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi dalam fokus penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja. Jika motivasi karyawan dan kepuasan karyawan tinggi terhadap perusahaan, maka tingkat kinerja pun berbanding lurus, yaitu semakin tinggi dan begitupun sebaliknya.

Agar karyawan tetap memiliki kinerja yang baik dan selalu memberikan prestasi optimal bagi perusahaan, maka diduga pemberian motivasi dan kepuasan kerja menjadi hal yang penting. Motivasi diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan. Faktor motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Hal memberikan petunjuk bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunyoto, 2015: 17).

Berdasarkan penelitian menurut Fathoni (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

Dan penelitian menurut Desfitriady & Intan (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif sebesar 12,2% antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya, yang nantinya membuat kinerja menjadi lebih baik untuk organisasi atau perusahaan. Tentunya setiap perusahaan menginginkan hal tersebut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik dan berdaya saing yang tinggi karena akan menjadi keunggulan bagi perusahaan. Untuk itu peran pemimpin begitu penting dalam mendorong pembentukan manajemen sumber daya manusia yang mampu berhasil dalam membangun Kinerja Karyawan (Kurniawan, 2014).

Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Fattah, 2017: 69) .

Berdasarkan penelitian menurut Fathoni (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan” menyatakan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

Dan penelitian menurut Muhiban & Nurohmat (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT Gistex Textile Bandung (Case Study of Employee at PT Gistex Textile)*” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Textile di Kabupaten Bandung dengan kontribusi sebesar 22,9%.

Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan harus selalu diberikan motivasi dan kepuasan kerja agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab. Seseorang yang mendapatkan motivasi dan kepuasan dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen dan kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang minimal cenderung memiliki kinerja yang rendah sehingga berakibat dikeluarkannya dari perusahaan tersebut.

Berangkat dari latar belakang di atas, penelitian ini berusaha mengungkapkan sejauh mana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dikemas dalam judul penelitian: PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK NANO SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2019: 206) mendefinisikan bahwa: “Metode deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.”

Berdasarkan tipe penyelidikan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 65) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan keterlibatan peneliti yaitu tidak mengintervensi data yang berarti sebagai peneliti tidak memanipulasi data yang ada (Indrawati, 2015: 117).

Berdasarkan sifat waktu penelitian menggunakan jenis *cross-sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu periode waktu tertentu seperti satu hari, satu minggu atau satu bulan untuk memperoleh jawaban dari pernyataan penelitian (Sugiyono, 2019: 8).

Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 80). Populasi yang peneliti ambil berdasarkan data karyawan PT. Bank Nano Syariah tahun 2024 Bandung yang berjumlah 36 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019: 128). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non-Probability Sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 131).

Teknik *non-probability sampling* yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh. "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel" (Sugiyono, 2017: 85).

Berdasarkan pendapat diatas karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 50 orang responden, dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka peneliti dapat mengambil 100% jumlah populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 36 responden.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data menggunakan data primer hal tersebut dilihat dari karakteristik sumber data tersebut diperoleh. Data primer adalah data langsung dari lapangan (Sugiyono, 2019: 127). Sumber data primer dalam hal ini berupa hasil jawaban kuesioner yang didapat langsung dari responden.

Selain itu peneliti juga menggunakan sumber data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi (Sugiyono, 2019: 127). Sumber data sekunder dalam hal ini berupa arsip-arsip/ catatan yang diperoleh dari sumber di tempat penelitian.

Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode kuesioner dengan sistem tertutup artinya setiap pertanyaan telah disediakan jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019: 199).

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional adalah definisi konkrit atau spesifik dari konsep atau konstruk yang akan diukur (Sugiyono, 2019: 68).

Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Motivasi	“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.” (Mangkunegara, 2018: 61).	Kebutuhan fisiologis	Mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan	Ordinal	1
			Mampu memenuhi kebutuhan kerja karyawan	Ordinal	2
		Kebutuhan rasa aman.	Menjamin keselamatan kerja karyawan	Ordinal	3
			Menjamin tunjangan karyawan	Ordinal	4
		Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.	Mengayomi karyawan agar berhubungan baik dengan sesama karyawan	Ordinal	5
			Menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman	Ordinal	6
		Kebutuhan harga diri	Menghargai karyawan	Ordinal	7
			Mendapatkan apresiasi	Ordinal	8
		Kebutuhan aktualisasi diri.	Membantu mengembangkan kemampuan karyawan	Ordinal	9
			Mengarahkan untuk berprestasi	Ordinal	10
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap	Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	Kenyamanan dengan tempat dan rekan kerja	Ordinal	1
			Menerima tanggung jawab atas pekerjaan	Ordinal	2
		Gaji (<i>Payroll</i>)	Gaji yang diterima memuaskan	Ordinal	3

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
	pekerjaan yang dilakukan. (Lutans dalam Fattah, 2017: 68)	Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)	Gaji yang diterima sesuai yang diharapkan	Ordinal	4
			Kesempatan promosi terbuka	Ordinal	5
		Rekan kerja (<i>Work group</i>)	Kesulitan dalam promosi	Ordinal	6
			Kekompakan dalam bekerja	Ordinal	7
		Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Saling bantu membantu dalam bekerja	Ordinal	8
			Pengawasan meningkatkan pekerjaan	Ordinal	9
			Pengawasan dibutuhkan	Ordinal	10
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. (Mangkunegara, 2018: 67)	Kualitas kerja karyawan	Kreativitas dalam bekerja	Ordinal	1
			Ketepatan dalam bekerja	Ordinal	2
			Kesesuaian dalam bekerja	Ordinal	3
			Ketelitian dalam bekerja	Ordinal	4
		Kuantitas kerja karyawan	Pencapaian target	Ordinal	5
			Penyelesaian pekerjaan	Ordinal	6
			Jumlah kesalahan	Ordinal	7

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang bersifat ordinal. Skala ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala dibuat dengan gradasi dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur data Lokasi, Citra Merek dan Minat Beli adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019: 146). Berikut berupa tabel skala likert:

Tabel 2. Skala Likert Bobot/ Skor

No	Pilihan jawaban Pertanyaan	Bobot / Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019: 165)

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

“Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain” (Sugiyono, 2019: 206).

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Kemudian dengan teknik pengumpulan data angket, maka instrumen tersebut diberikan ke responden. Data yang diperoleh dari responden tersebut dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan *scoring* setiap jawaban dari responden.

Analisis deskriptif selanjutnya didasarkan pada skala penelitian yang dicari dengan cara rentang kriteria (Umar, 2014). Kuesioner untuk variabel yang dianalisis memiliki rentang skor antara 1-5 elemen dengan jumlah sampel 36 setelah skor tiap komponen berhasil dikumpulkan melalui kuesioner. Ditentukan rentang skala dengan rumus:

$$R = \frac{B_{maks} - B_{min}}{5}$$

Keterangan:

R = Rentang Klasifikasi
 Bmaks = Bobot Jawaban Maksimum
 Bmin = Bobot Jawaban Minimum

Maka:

$$R = \frac{(5 \times 36) - (1 \times 36)}{5}$$

$$R = \frac{180 - 36}{5}$$

$$R = 28,8$$

Sehingga bobot nilai rentang skor yang kita gunakan jika dibulatkan menjadi 29. Berikut tabel Nilai Bobot Standar bisa dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3. Nilai Bobot Standar

No.	Nilai Bobot	Kategori
1	36 – 64	Sangat Tidak Baik
2	65 - 93	Tidak Baik
3	94 - 122	Cukup

4	123 - 151	Baik
5	152 – 180	Sangat Baik

Analisis Asosiatif

Regresi Linear Berganda

Untuk mencari hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. “Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)” (Sugiyono, 2019: 177).

Adapun rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Minat Beli

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel Lokasi

X_2 = Variabel Citra Merek

ε = Kekeliruan acak

Koefisien Korelasi Berganda

Priyatno (2014, hal. 141) koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar keeratan hubungan antara tabel bebas dan variabel terikat, bernilai antara -1 sampai dengan 1.

Koefisien korelasi atau korelasi *product moment* digunakan untuk menguji tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Selain itu, bertujuan untuk mengetahui sifat dari jenis hubungan antar variabel positif ataupun negatif. Adapun pedoman kriteria korelasi nya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu (Sugiyono, 2019: 286). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Rumus dari Koefisien Determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh secara parsial per sub variabel Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, maka dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

β : Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order : Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd : 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskriptif Motivasi Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 responden melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel motivasi maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Bobot Standar

No.	Nilai Bobot	Kategori
1	36 – 64	Sangat Tidak Baik
2	65 - 93	Tidak Baik
3	94 - 122	Cukup
4	123 - 151	Baik
5	152 – 180	Sangat Baik

Tabel 6. Rekapitulasi Bobot Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Kebutuhan fisiologis												
Kebutuhan pokok saya terpenuhi selama bekerja disini	5	25	19	76	11	33	1	2	0	0	136	Baik
Kebutuhan pekerjaan saya terpenuhi oleh perusahaan	8	40	14	56	14	42	0	0	0	0	138	Baik

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Kebutuhan rasa aman												
Saya mendapatkan jaminan keamanan ditempat kerja	9	45	17	68	10	30	0	0	0	0	143	Baik
Saya mendapatkan jaminan tunjangan yang lengkap	11	55	16	64	9	27	0	0	0	0	146	Baik
Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.												
Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya	13	65	15	60	8	24	0	0	0	0	149	Baik
Saya nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	14	70	13	52	9	27	0	0	0	0	149	Baik
Kebutuhan harga diri												
Hasil pekerjaan saya dihargai oleh atasan	9	45	15	60	12	36	0	0	0	0	141	Baik
Saya mendapatkan apresiasi atas pekerjaan saya diperusahaan ini	11	55	15	60	10	30	0	0	0	0	145	Baik
Kebutuhan aktualisasi diri												
Saya mendapatkan motivasi untuk mengembangkan kemampuan saya	8	40	16	64	12	36	0	0	0	0	140	Baik
Saya mendapatkan arahan agar dapat berprestasi ditempat kerja	9	45	18	72	9	27	0	0	0	0	144	Baik
Rata-rata Variabel Motivasi											143,1	Baik

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdiri 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 143,1, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123–151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Kebutuhan pokok saya terpenuhi selama bekerja disini” dengan nilai bobot aktual sebesar 136. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan

karyawan lainnya” dan pernyataan “Saya nyaman dengan lingkungan kerja saat ini” masing-masing dengan nilai bobot aktual yang sama yaitu 149.

Deskriptif Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Kepuasan kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)												
Saya diberi kesempatan untuk belajar atas pekerjaan saat ini	11	55	16	64	7	21	2	4	0	0	144	Baik
Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan saya	8	40	18	72	10	30	0	0	0	0	142	Baik
Gaji (<i>Payroll</i>)												
Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini	6	30	20	80	10	30	0	0	0	0	140	Baik
Gaji yang didapatkan sesuai harapan saya	8	40	15	60	13	39	0	0	0	0	139	Baik
Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)												
Kesempatan untuk promosi terbuka untuk saya	10	50	14	56	11	33	1	2	0	0	141	Baik
Saya puas dengan pencapaian kerja saat ini untuk promosi jabatan	7	35	15	60	12	36	2	4	0	0	135	Baik
Rekan kerja (<i>Work group</i>)												
Saya diterima dengan baik oleh rekan kerja	8	40	15	60	13	39	0	0	0	0	139	Baik

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Rekan kerja memberikan bantuan teknis kepada saya	10	50	15	60	10	30	1	2	0	0	142	Baik
Pengawasan (Supervision)												
Pengawasan dapat meningkatkan kinerja saya lebih baik	6	30	18	72	12	36	0	0	0	0	138	Baik
Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik	5	25	16	64	13	39	2	4	0	0	132	Baik
Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja											139,2	Baik

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 139,2, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123–151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik” dengan nilai bobot aktual sebesar 132. Terdapat pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk belajar atas pekerjaan saat ini” dengan nilai bobot aktual sebesar 144.

Nilai bobot terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik” diperoleh nilai sebesar 132. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tidak nyaman. Khawatir dan takut jika diawasi terus menerus, sehingga mengakibatkan hilangnya konsentrasi saat bekerja dan hasil kerja bisa tidak maksimal.

Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Kualitas Kerja												
Kemampuan kreativitas saya baik dalam bekerja	5	25	16	64	15	45	0	0	0	0	134	Baik
Saya memperhatikan ketepatan dalam bekerja	9	45	20	80	7	21	0	0	0	0	146	Baik

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Saya bekerja sesuai dengan prosedur	10	50	19	76	7	21	0	0	0	0	147	Baik
Kemampuan ketelitian saya baik dalam bekerja	8	40	21	84	7	21	0	0	0	0	145	Baik
Kuantitas Kerja												
Saya mencapai target yang ditetapkan	5	25	15	60	16	48	0	0	0	0	133	Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan baik	8	40	20	80	8	24	0	0	0	0	144	Baik
Saya melakukan pekerjaan dengan benar	9	45	17	68	10	30	0	0	0	0	143	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan											142	Baik

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan terdiri 7 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 142, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123-151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Saya mencapai target yang ditetapkan” dengan nilai bobot aktual sebesar 133. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur” dengan nilai bobot aktual 147.

Nilai bobot terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Saya mencapai target yang ditetapkan” diperoleh nilai sebesar 138. Hal tersebut disebabkan karena PT. Bank Nano Syariah baru berdiri sehingga tidak semua karyawannya memiliki pengalaman yang cukup untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk melihat signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada *output* regresi dibawah ini:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.917	2.301		.833	.411
	Motivasi	.307	.095	.469	3.228	.003
	Kepuasan Kerja	.347	.109	.462	3.178	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas dapat dijelaskan koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

$$B = 1,917$$

$$X_1 = 0,307$$

$$X_2 = 0,347$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 1,917 + 0,307 X_1 + 0,347 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $\beta_0 = 1,917$ artinya menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh motivasi atau dapat diartikan pada saat nilai motivasi sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,917.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,307 artinya bahwa setiap penambahan 1 *point* variabel motivasi maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,307. Koefisien regresi untuk variabel motivasi bernilai positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.917	2.301		.833	.411
	Motivasi	.307	.095	.469	3.228	.003
	Kepuasan Kerja	.347	.109	.462	3.178	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$B = 1,917$$

$$X_1 = 0,307$$

$$X_2 = 0,347$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 1,917 + 0,307 X_1 + 0,347 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $\beta_0 = 1,917$ artinya menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau dapat diartikan pada saat nilai kepuasan kerja sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,917.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,345 artinya bahwa setiap penambahan 1 *point* variabel kepuasan kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,345. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja bernilai positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Setelah asumsi-asumsi klasik linear berganda diperiksa dan dipenuhi, maka berikutnya akan diuji motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui korelasi dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan cara melihat nilai R. selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Adapun nilai korelasi berganda yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.894 ^a	.799	.787	1.93236	.799	65.568	2	33	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bahwa korelasi antar variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,894 atau 89,4%. Nilai ini tergolong Sangat Kuat karena termasuk ke dalam interval 0,80-0,100. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel terhadap kinerja karyawan adalah Sangat Kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan bagaimana variasi nilai variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.787	1.93236

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,894.

Adapun dari tabel diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,799 artinya besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar koefisien determinasi dengan persentase ($R^2 \times 100\%$) atau 79,9% dan sisanya 20,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order x 100%*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *Beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.917	2.301		.833	.411			
	Motivasi	.307	.095	.469	3.228	.003	.859	.490	.252
	Kepuasan Kerja	.347	.109	.462	3.178	.003	.858	.484	.248

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan perhitungan memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

Motivasi (X_1) : $0,469 \times 0,859 \times 100\% = 0,403$ atau 40,3%

Kepuasan Kerja (X_2) : $0,462 \times 0,858 \times 100\% = 0,396$ atau 39,6%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar dari variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40,3%, sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2) dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,6%.

Pembahasan

Bagaimana Motivasi Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi terdiri 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 143,1, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123–151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Kebutuhan pokok saya terpenuhi selama bekerja disini” dengan nilai bobot aktual sebesar 136. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya” dan pernyataan “Saya nyaman dengan lingkungan kerja saat ini” masing-masing dengan nilai bobot aktual yang sama yaitu 149.

Nilai bobot terendah berada pada pernyataan “Kebutuhan pokok saya terpenuhi selama bekerja disini”. Hal tersebut disebabkan karena kebutuhan pokok setiap orang berbeda-beda dan tidak terbatas sehingga karyawan PT. Bank Nano Syariah merasa belum gaji yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

Bagaimana Kepuasan kerja Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa, variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 139,2, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123–151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik” dengan nilai bobot aktual sebesar 132. Terdapat pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk belajar atas pekerjaan saat ini” dengan nilai bobot aktual sebesar 144.

Nilai bobot terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik” diperoleh nilai sebesar 132. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tidak nyaman. Khawatir dan takut jika diawasi terus menerus, sehingga mengakibatkan hilangnya konsentrasi saat bekerja dan hasil kerja bisa tidak maksimal.

Bagaimana Kinerja karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan terdiri 7 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 142, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 123-151. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Saya mencapai target yang ditetapkan” dengan nilai bobot aktual sebesar 133. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur” dengan nilai bobot aktual 147.

Nilai bobot terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Saya mencapai target yang ditetapkan” diperoleh nilai sebesar 138. Hal tersebut disebabkan karena PT. Bank Nano Syariah baru berdiri sehingga tidak semua karyawannya memiliki pengalaman yang cukup untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk motivasi (X_1) menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi motivasi pada level 0,003. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung. Artinya jika motivasi semakin menarik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Variabel motivasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,3%.

Kinerja memiliki beberapa faktor yaitu pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan karyawan, motivasi atau kemauan dalam mengerjakan pekerjaan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijaksanaan pemerintah (Gaol, 2014: 687).

Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Hal memberikan petunjuk bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunyoto, 2015: 17).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fathoni (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Desfitriady & Intan (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian *Marketing*)” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif sebesar 12,2% antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi pada level 0,03. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima, artinya kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,6%.

Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Fattah, 2017: 69).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

Dan penelitian yang dilakukan pada yang dilakukan oleh Muhiban & Nurohmat (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT Gistex Textille Bandung (Case Study of Employee at PT Gistex Textille)*” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Textille di Kabupaten Bandung dengan kontribusi sebesar 22,9%.

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung

Berdasarkan hasil koefisien korelasi antar variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,894 atau 89,4%. Nilai ini tergolong Sangat Kuat karena termasuk ke dalam interval 0,80-0,100. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel terhadap kinerja karyawan adalah Sangat Kuat. Maka hipotesis H_3 diterima, artinya motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung. Koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,799 dengan hasil koefisien determinasi sebesar 79,9%.

Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Hal memberikan petunjuk bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunyoto, 2015: 17).

Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Fattah, 2017: 69).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fathoni (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara motivasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai pernyataan “Kebutuhan pokok saya terpenuhi selama bekerja disini”.

2. Kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai pernyataan “Pengawasan dibutuhkan untuk bekerja lebih baik”.
3. Kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai pernyataan “Saya mencapai target yang ditetapkan”.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung sebesar 40,3%.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung sebesar 39,6%.
6. Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nano Syariah Cabang Bandung sebesar 79,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Desfitriady, & Intan, P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *JPIM (JURNAL PENELITIAN ILMU MANAJEMEN)*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30736/jpim.v1i2.23>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. (W. Ratu, Ed.) (Cetakan 1). Yogyakarta: Elmatara.
- Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis, Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kurniawan, G. D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02), 203.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdikarya.
- Muhiban, A., & Nurohmat, R. R. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT Gistex Textille Bandung (Case Study of Employee at PT Gistex Textille). *International Journal of Integrative Sciences (IJIS)*, 2(9), 1331–1348. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijis.v2i9.5826>
- Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STM IK PASIM.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bnadung: Alfabeta.