

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)**

Sri Winarsih

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

email : wienawulandariirfan@gmail.com

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

Akhid Yulianto

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

Results of multiple linear regression analysis in this study produces constant of 0.354 stating that if there is no work Morivasi (x_1) and job satisfaction (x_2) then job satisfaction is equal to 0.354 . Regression coefficient of work motivation (x_1) of 0.396 states that any additions (as a positive sign) 1 point will increase the job satisfaction of job satisfaction on job satisfaction assuming 0.396 (x_2) fixed . Job satisfaction regression coefficient (x_2) of 0.688 states that any additions (as a positive sign) 1 point of work motivation will increase employee job satisfaction in 0.688 with the notion of work motivation (x_1) remains. Significant test simultaneously / together (test statistic F) result in calculated F value of 78 145. At Kalsel Bank Syariah Kandangan or it can be said that the work motivation (x_1) and job satisfaction (x_2) jointly affect the performance of employees at Bank Syariah Kandangan South Kalimantan. Calculations using the t -test, concluded that motivation is a significant effect on the performance of employees at Bank Syariah Kandangan Kalsel zero hypothesis (H_0) is rejected and H_a accepted, so this hypothesis has been tested empirically.

Keywords :

Motivation , Job Satisfaction , Employee Performance

ABSTRAK

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menghasilkan Konstanta sebesar -0.354 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi kerja (x_1) dan Kepuasan kerja (x_2) maka kepuasan kerja pada adalah sebesar 0,354b. Koefisien regresi motivasi kerja (x_1) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada sebesar 0,396 dengan anggapan kepuasan kerja (x_2) tetap. Koefisien regresi kepuasan kerja (x_2) sebesar 0,688 menyatakan bahwa setiap

penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sebesar 0.688 dengan anggapan motivasi kerja (x1) tetap. Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 78.145. Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan. Perhitungan dengan menggunakan t-test, disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris

Kata Kunci :

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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 apabila dalam bekerja mereka merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka kemungkinan karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

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. 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 (2004) "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).

Selain 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. Robin dan Judge (2008), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Bank Kalsel Syariah Kandangan 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 motivasi. Pada penulisan tesis ini penulis lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan Bank Kalsel Syariah Kandangan, apakah karyawan karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang ada, 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. Kendala lain yang dihadapi oleh perusahaan terbatasnya ruang kerja, ATM yang tidak ada, mobil operasional yang tidak ada yang juga membantu kelancaran dari kegiatan operasional perusahaan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2007). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan / daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Wexley & Yukl (2007) motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Mitchell (2002) Motivasi mewakili proses- proses Psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan (Siagian, 2005).

Menurut Hasibuan (2002) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif,

dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Heidrachman (2004) Secara garis besar motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu : 1) Motivasi positif yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan. 2) Motivasi negative yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan sesuatu ancaman atau hukuman untuk memaksakan mereka agar mereka giat bekerja. Guna menciptakan suasana yang penuh semangat dan kegairahan kerja terhadap perusahaan, maka pemberian motivasi harus diperhatikan secara tepat karena memegang peranan penting, bahkan sangat vital sebab menyangkut penggunaan tenaga kerja yang merupakan ujung tombak perusahaan.

Menurut Dessler (1997) faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah 1) upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. 2) situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. 3) fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk. Menurut Handoko, (2004) setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil.

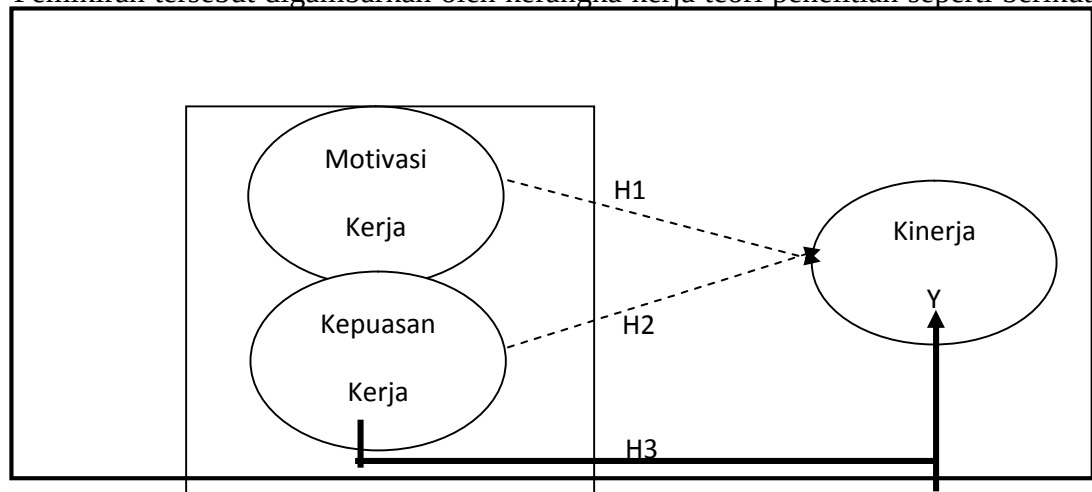
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2004) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut (Rivai, 2004) adalah 1) teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif, 2) teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Menurut Handoko (2004) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka kerja teori penelitian seperti berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Kerja

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara simultan

-----> : Pengaruh secara parsial

Berdasarkan perumusan masalah dan model penelitian yang ada, maka model hipotesa yang pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan
- H2 : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan
- H3 : Diduga motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian *eksplanatori* dimana data-data kuantitatif yang dihimpun di lapangan menggunakan instrument angket, diolah menjadi data kuantitatif untuk kemudian diuji melalui metode statistik yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian. Penelitian dilakukan secara *cross sectional* dimana menyebutkan salah satu dari kelebihan penelitian

cross sectional antara lain : relatif murah dan hasilnya cepat diperoleh, dapat dipergunakan untuk meneliti banyak variable sekaligus dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya yang bersifat konklusif, juga membangun dari hasil analisis (Sayogo, 2009).

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Bank Kalsel Syariah Kandangan, sedangkan objek yang akan penulis teliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Kalsel Syariah Kandangan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *census* atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu seluruh karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan yang berjumlah 30 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 19 pada *table item-total statistic* di kolom *corrected item-totalcorrelation*.

Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisienkorelasi (r hitung) $>$ r tabel/ r kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2006 : 47). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 5.10. berikut ini :

Tabel 5.10.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	13	12	13 Tidak Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	5	5	-
3	Kinerja Karyawan (Y)	20	16	11,14,17,18 Tidak valid

Sumber : Hasil SPSS Versi 19

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
----	----------	-------------	----------------	------------

1	Motivasi Kerja (X1)	12	0,862	Sangat Baik
2	Kepuasan Kerja (X2)	5	0,767	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	16	0,853	Sangat Baik

Sumber : Hasil SPSS Versi 19

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alphacronbach* untuk motivasi kerja 0.862, dan kepuasan kerja 0.767 serta Kinerja karyawan adalah 0.853, Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2008 : 99).

Analisis Regresi linear berganda

Tabel 5.13
Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Motivasi Kerja (x1)	0,396	-0,354
Kepuasan Kerja (x2)	0,688	

Sumber : Hasil SPSS Versi

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= - 0.354 + 0.396 x_1 + 0.688 x_2$$

Dimana : Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta b1,

b2 = koefisien regresi

x1 = Komitmen Organisasi

x2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar -0.354 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi kerja (x1) dan Kepuasan kerja (x2) maka kepuasan kerja pada adalah sebesar 0,354b.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja (x1) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada sebesar 0,396 dengan anggapan kepuasan kerja (x2) tetap.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (x2) sebesar 0,688 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sebesar 0.688 dengan anggapan motivasi kerja (x1) tetap.

Tabel 5.14
Coeffisions²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lover Boun	Upper Boun

						d	d
1 (Constant)	-	.372		5.708	.000	5.284	11.03
)	.354	.173	.352	.452	.001	.039	7
Residual	.396	.167	.575	5.632	.000	.075	.148
Total	.688						.158

a. Devendent variable : Kinerja karyawan (y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel kepuasan kerja (x2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan, selanjutnya dipengaruhi oleh motivasi kerja (x1), di mana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel. Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan bila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara *variable independent* (X) dengan variabel dependent (Y).

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan secara parsial / individual.

Tabel 5.16
Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T – Hitung	Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	4,124	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja (X2)	2,291	0,030	Signifikan
T – Table = 2,052			

Sumber : Hasil Pengolahan, 2013

Perhitungan dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja x1 sebesar 4.124 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 4.124 > Ttabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan uji hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung variabel x2 kepuasan kerja sebesar 2.291 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 30-2-1 = 27 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 2.291 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah diterima kebenarannya.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5.17
Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Examp	Change Statistic					Durbin - Watson
					R Square	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change	
1	.923*	.653	.842	.17247	.853	78.145	2	27	.000	2.137

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x1), kepuasan kerja (x2)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2007 : 124), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2007 : 126) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan adalah sangat kuat sekali sebesar ($r = 0,923$). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853. Nugroho (2007 : 124), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.842 hal ini berarti 84.2% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan yang dapat dijelaskan oleh variable independent motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 0,158 atau 15.8% ($1 - 0,842$ atau $100\% - 84.2\%$) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 15.8%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

KESIMPULAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Bank Kalsel Syariah Kandangan. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Bank Kalsel Syariah Kandangan. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.

3. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.
4. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 2005, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, 2003. *Human Resource Management :an experiential approachs*. Singapore : MC. Graw Hill Internasional.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989, *Organisasi Prilaku struktur, proses*, jilid 2 Jakarta PT. Bina Rupa Aksara.
- Fred r. David, 2005, *Manajemen Strategi*, Edidisi 10. Jakarta Salemba 4.
- Fillipo, Edwin B, 2007, *Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh Masud)*. Edisi ke IV. Jakarta Erlangga.
- Griffin, Ricky. W, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 6, Jakarta Erlangga.
- Kurt, Golstein (Maslow), 2004, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- Handoko, Hany, T. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariadja, 2002, *Pengaruh Budaya kerja dan pola Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya kepada kinerja pegawai*, Disertasi Universitas Padjajaran Bandung.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidrachman, 2004, *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ilham Noor, 2007, *Faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi dan dampaknya terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan*, UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Luky, 2009, *The purpose of this researched is to find out how big is the effect of organization culture to ward motivation, job satisfaction and employee's job*.

- Mahesa, Deewar And Djastuti, Indi 2007, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*.
- Manulang Dra, 2005, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta, Tahun 2005.
- Martoyo, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFF
- Mathis dan Jackson (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Mitchell, 2002, *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Munandar, 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang*, UPN "Veteran" Jawa Timur
- Muhammad Fawad Hanif & Dr. Yasir Kamal, 2009, *Pay and the job Satisfaction : A Comparative Analysis of Different Pakistan*.
- Nadia Ayub, 2011, *The relationship between motivation and job satisfaction*.
- Nitisoemito, Alex. 2006, *Manajmen Personalia Ghalia, Indonesia*, UGM, Yogyakarta.
- Noski, 2009, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offse
- Prabu Mangkunegara, A, A, Anwar. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbin, Stephen, 2002, *Prinsip- prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Robbin, Stephen, P Judge , Thimoty, A, 2008, *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta Salemba 4
- Ridwan, 2010, *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Balai Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Salman Khalid, 2012, *Job satisfaction among academic staff*.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku latihan SPSS*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Sayogo, 2009, *Metode Riset (Aplikasi dalam Pemasaran)*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Septriyani, 2007, *The Effect job motivation and job saticfaction on employee performance at the head office PP*. London.

- Simamora, 2005, *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Siagian. P, Sondang, 2006, *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Sugiyono, 2010, *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Wibowo, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2005, *Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wexley & Yukl, 2007, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Winardi, 2000, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta.