

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
NASIONAL KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : MAXMILIANO EFENDI
NPM : 2205160349
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



UMSU
Jujur | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (RBI) 6624567 Medan 20138



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : MAXMILIANO EFENDI
NPM : 2205160349
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH NASIONAL KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

Penguji II

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris



Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MAXMILIANO EFENDI
N.P.M : 2205160349
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
NASIONAL KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

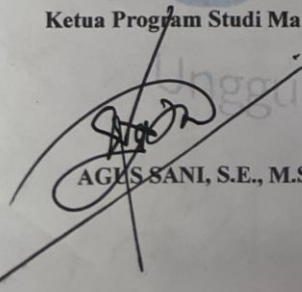
Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir



Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


AGUS DIMAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Maxmiliano Efendi
NPM : 2205160349
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Uraian penerapan by KJat	26/02/26	
Bab 2	Uraian teori & hasil penelitian	06/03/26	
Bab 3	Uraian by penerapan & hasil	06/03/26	
Bab 4	Penerapan penelitian di lapangan oleh KJat & Teori	10/03/26	
Bab 5	Uraian by penerapan & hasil	13/03/26	
Daftar Pustaka	Uraian	13/03/26	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Disetujui oleh Maja Hijau	30/03/26	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sami, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Maxmiliano Efendi
N.P.M : 2205160349
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Maxmiliano Efendi

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH NASIONAL KANTOR CABANG MEDAN

MAXMILIANO EFENDI

2205160349

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 0,455, sig. 0,652), sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan (t hitung 2,862; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F hitung 15,509; sig. 0,001). Temuan ini menegaskan bahwa pentingnya pengelolaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT A NATIONAL SHARIA BANK, MEDAN BRANCH OFFICE

MAXMILIANO EFENDI

2205160349

*Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Employee performance is a crucial factor in supporting organizational success. Work motivation and job satisfaction are assumed to play important roles in influencing such performance. This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. The method employed is a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using t-tests and F-tests. The results indicate that, partially, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance (t-value = 0.455, sig. = 0.652), whereas work motivation has a significant effect (t-value = 2.862; sig. = 0.000). Simultaneously, both variables have a significant effect on performance (F-value = 15.509; sig. = 0.001). These findings highlight the importance of managing work motivation in efforts to improve employee performance within organizational settings.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan nikmat, rezeki, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Medan”**. Sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan tugas akhir ini. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua saya yaitu Bapak Efran Efendi dan Ibu Ir.Natasya Viana, yang senantiasa mendo'akan dan telah mengorbankan banyak hal, memberikan dukungan moral serta moril demi keberhasilan anaknya dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M. Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay, SE. M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan selama proses perkuliahan
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti serta membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikannya tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan tugas akhir ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis untuk penyempurnaan tugas akhir ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2026
Penulis

Maxmiliano Efendi
2205160349

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
Tabel 1.1 Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja.....	6
Tabel 1.3 Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja	7
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2.4 Penilaian Kinerja	16
2.1.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi.....	18
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.3.4 Proses Motivasi Kerja.....	19
2.1.4 Kepuasan Kerja	21
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	25
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	25
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	26
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	27
2.3 Hipotesis Penelitian	28
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V	61
5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Syariah Nasional KC Medan 2022-2025.....	1
Tabel 1.2 Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.3 Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja	7
Tabel 1.4 Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel	42
Tabel 4.2 Uji Realibilitas Variabel.....	44
Tabel 4.3 Skala Pengukuran Likert	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Variabel Motivasi Kerja	47
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.10 Uji Kolmogorov-Smirnov	50
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.12 Uji Determinasi	53
Tabel 4.13 Uji F	55
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Grafik Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan bisnis saat ini semakin tumbuh dengan dinamis. Teknologi yang menjadi bagian kelancaran proses bisnis pun semakin canggih. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk semakin memperhatikan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Menurut Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal serta teknik produksi. Sebagai bagian yang memiliki peran penting pada perusahaan, tentunya sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya. Wibowo (2015), mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang

menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku tersebut mengarahkan pada pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Motivasi mempunyai peran penting bagi karyawan maupun pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan lebih semangat, sehingga akan dicapai hasil yang optimal. Rivai (2009) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak nampak namun dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku dimana seorang karyawan bekerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku yang menggambarkan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.

Mengingat bahwa setiap individu pada suatu perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada masa yang akan datang. Apabila perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja.

Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan

yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Sesuai dengan kodratnya, manusia memiliki kebutuhan yang beragam dan cenderung tak terbatas. Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Kebutuhan manusia tentunya semakin bertambah dari waktu ke waktu, sehingga manusia selalu berusaha untuk memenuhi kepuasan yang ada dalam dirinya. Begitu pula yang terjadi dalam suatu perusahaan, manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan tentunya juga memiliki keinginan untuk memenuhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan dan juga masyarakat karena alasan seseorang bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015) “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja: senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama, faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Jadi, hal tersebut menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang diciptakan oleh karyawan pada suatu perusahaan yang bersangkutan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Nabawi, 2019).

Koesmono (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang juga bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diperoleh. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk 5 bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan

motivasi dan kepuasan kerja, yaitu kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Penulis ingin mengetahui apakah setiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Bank Syariah Nasional Kantor Cabang (KC) Medan merupakan salah satu lembaga keuangan yang menuntut kinerja optimal dari para karyawannya untuk mencapai target perusahaan. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya indikasi ketidakstabilan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini salah satunya terlihat dari fluktuasi jumlah karyawan dalam empat tahun terakhir.

Menurunnya motivasi dan kepuasan kerja tersebut tentu dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain data sekunder di atas, permasalahan kinerja juga ditemukan berdasarkan pengamatan langsung di mana beberapa karyawan terlihat kesulitan menyelesaikan target tepat waktu. Dalam konteks penelitian ini, pekerjaan yang dimaksud meliputi tugas operasional perbankan seperti pelayanan transaksi nasabah, pencapaian target penghimpunan dana atau pembiayaan, penyusunan laporan, serta penyelesaian administrasi sesuai standar operasional prosedur (SOP).

Untuk membuktikan masalah tersebut, penulis melakukan Pra-Survey (Studi Pendahuluan) kepada 32 orang karyawan. Hasil pra-survey menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	%	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	%
1	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	23	71.90%	9	28.10%
2	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan (teliti).	29	90.60%	3	9.40%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan (deadline).	25	78.10%	7	21.90%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, meskipun mayoritas karyawan memberikan respon positif terhadap penyelesaian target kerja, ketelitian, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas operasional perbankan, masih terdapat 28,1% karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja, serta 21,9% yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline. Dalam konteks Bank Syariah Nasional KC Medan, target kerja tersebut mencakup pelayanan transaksi nasabah, pencapaian target pembiayaan atau penghimpunan dana, serta penyelesaian administrasi operasional. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Masalah kinerja ini diduga kuat dipengaruhi oleh faktor Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pra-survey, ditemukan tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi pada aspek kompensasi dan promosi:

Tabel 1.2 Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	%	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	%
1	Sistem penggajian di perusahaan ini sudah adil sesuai dengan	13	40.60%	19	59.40%

	beban kerja saya.				
2	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk naik jabatan (promosi).	16	50.00%	16	50.00%
3	Proses promosi jabatan di perusahaan ini dilakukan secara transparan dan objektif.	15	46.90%	17	53.10%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Data Tabel 1.2 menunjukkan masalah yang serius, dimana 59,4% responden merasa sistem penggajian belum adil, dan lebih dari separuh responden (53,1%) meragukan transparansi promosi jabatan. Hal ini tentu sangat berpotensi menurunkan semangat kerja.

Selain kepuasan kerja, permasalahan pada Motivasi Kerja juga ditemukan.

Kurangnya apresiasi dan pengembangan diri terlihat dari data berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	%	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	%
1	Fasilitas fisik di tempat kerja (ruangan, AC, peralatan) mendukung kenyamanan saya.	23	71.90%	9	28.10%
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri (pelatihan/diklat).	15	46.90%	17	53.10%
3	Atasan memberikan apresiasi atau pujian ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	15	46.90%	17	53.10%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa 53,1% karyawan merasa kurang mendapatkan kesempatan pengembangan diri dan kurangnya apresiasi dari atasan atas hasil kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa dorongan motivasi dari perusahaan belum maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang (KC) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Bank Syariah Nasional KC Medan, yaitu:

1. Peningkatan beban kerja karyawan dapat memengaruhi tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, situasi tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, baik dari segi pencapaian target, kualitas pelayanan, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas.
2. Kinerja karyawan belum optimal, ditandai dengan masih adanya karyawan yang tidak mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
3. Kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja serta adanya kendala dalam penyelesaian tugas tepat waktu (deadline).
4. Tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penggajian yang dirasa belum adil dan tidak sesuai dengan beban kerja.
5. Sistem promosi jabatan dinilai kurang transparan dan tidak memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan, sehingga memicu persepsi negatif.

6. Rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh minimnya kesempatan pengembangan diri (pelatihan/diklat) yang diberikan perusahaan.
7. Kurangnya dukungan dan apresiasi dari pimpinan (atasan) atas hasil kerja bawahan, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang teridentifikasi serta keterbatasan waktu, tenaga, dan dana yang penulis miliki, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian ini agar pembahasan lebih terarah dan mendalam.

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (independen), serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen) pada Bank BSN KC Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai

dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Bank BSN KC Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran vital dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan individu dalam organisasi secara terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*): Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*): Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*): Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*): Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*): Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, sehingga setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan landasan dalam suatu perusahaan, karena sebagai acuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, kinerja bisa memberi dampak pada citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi, mengatakan kepada orang lain, dan

mempertahankan citra perusahaan. Sehingga akan memberi nilai tambah pada pangsa pasar (*customers*) dan peningkatan kualitas pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah "...hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Amstrong (Amir, 2015:81), kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Definisi tersebut menyebutkan bahwa atribut kinerja cukup banyak dan faktor yang ada di dalamnya cukup bervariasi.

Dimensi dalam sebuah kinerja sangat bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya yaitu konteks karyawan atau perusahaan. Faktor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda. Dari sisi objeknya kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja yang dilakukan setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tugas utama perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Begitu pula dalam menciptakan kinerja bagi perusahaan. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan akan memberikan kinerja baik pula pada suatu organisasi.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan benar.

d. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

e. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan kuat akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin yang bersifat menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang. Hal tersebut tentunya akan mendorong kinerja yang baik bagi mereka.

g. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan menciptakan kinerja yang tentunya baik bagi organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menunjukkan hasil yang diperoleh dari masing-masing fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu, untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan 30 dalam suatu perusahaan terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Menurut Sutrisno (2009:86) terdapat enam indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan pekerjaan.

a. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

f. Disiplin

Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.1.2.4 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Objek penilaian kinerja biasanya terdiri dari kecakapan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang dievaluasi dengan tolok ukur sesuai dengan kebijakan perusahaan serta dilakukan secara berkala. Menurut Rivai (2009:549) “penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Penilaian kinerja yang benar bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya pada perusahaan sendiri. Pada saat dilakukan penilaian kinerja, masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan korektif apabila kinerja karyawan kurang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasari oleh beberapa alasan seperti manajer akan membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan dimasa yang akan datang. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga

manajer dapat menentukan strategi yang dapat membantu memperbaiki kinerja karyawannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Koontz (Hasibuan, 2014:95) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015:127) “motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Kekuatan merupakan elemen yang menjadi pusat perhatian ketika membahas motivasi. Akan tetapi, kekuatan yang besar tidak akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan jika tidak diarahkan pada arahan yang menguntungkan bagi organisasi. Ketekunan yang menjadi dimensi pada motivasi mengukur berapa lama seseorang dapat bertahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi biasanya akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Hasibuan (2014:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, jelas bahwa setiap karyawan pasti mempunyai motif kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) 16 kepuasan dari hasil

pekerjaannya. Sehingga, manajer sebaiknya mengetahui bahwa karyawan akan bekerja keras dengan harapan dapat memperoleh kepuasan sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Stanford (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya kesediaan karyawan untuk menggunakan usaha secara maksimum dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan yang dimaksud juga harus sesuai dengan tujuan perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang terkait pekerjaannya untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Bagi suatu perusahaan motivasi kerja sangatlah penting dengan harapan setiap karyawan yang mau bekerja keras dan antusias dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa pemberian motivasi bagi karyawan terdiri dari beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi teori Maslow yang dikembangkan oleh Hasibuan (2019:152) dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis: Gaji yang layak, fasilitas kerja yang nyaman.
- b. Kebutuhan Rasa Aman: Jaminan keamanan kerja, asuransi kesehatan, jaminan pensiun.
- c. Kebutuhan Sosial: Hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan.
- d. Kebutuhan Penghargaan: Apresiasi/pujian dari atasan, pengakuan atas prestasi.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir.

2.1.3.4 Proses Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkembang pada diri seorang karyawan karena tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa tahapan dalam proses motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:101) proses motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Tujuan

Pada proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru

kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Pada proses motivasi penting untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang kepentingan pemimpin dan perusahaan saja.

c. Komunikasi Efektif

Proses motivasi harus dilakukan dengan komunikasi efektif kepada bawahan. Agar bawahan mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa yang harus dipenuhi supaya saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan. Sehingga penting adanya proses penyesuaian tujuan.

e. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi karyawan harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

f. Team Work

Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) penting karena dalam

suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan cara seorang karyawan dalam merasakan dirinya atas pekerjaan yang dimiliki. Menurut Handoko (Sutrisno, 2009:79) kepuasan kerja adalah "... keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah laku negatif.

Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Siagian (2015:295), yakni suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai kesempatan dan tanggung jawab untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap emosional atas pekerjaan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan.

1. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa terdapat lima teori

terkait dengan kepuasan kerja yaitu:

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Teori ini terdiri dari beberapa komponen yaitu input, output, comparison person, dan equity-inequity. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input- outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Menurut Locke dalam Mangkunegara (2013:121) “kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai”. Jika yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan pegawai menjadi tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai yang terpenuhi

kebutuhannya akan merasa puas. Sebaliknya pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi kemungkinan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan, karena kelompok acuan tersebut sebagai tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang dikembangkan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg (Mangkunegara, 2013:122), terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, status, dan kondisi kerja. Sedangkan faktor yang meliputi pemotivasian yaitu meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju: Adanya peluang untuk kenaikan jabatan.
- b. Keamanan kerja: Rasa aman terhadap masa depan pekerjaan.

- c. Gaji: Imbalan yang diterima dirasa adil.
- d. Perusahaan dan manajemen: Kebijakan perusahaan yang baik.
- e. Pengawasan: Sikap atasan dalam memimpin.
- f. Kondisi kerja: Lingkungan fisik tempat bekerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Manajer dalam suatu perusahaan biasanya sangat peduli tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja bawahannya. Hal tersebut dilakukan karena seorang manajer mempunyai tanggung jawab moral kepada bawahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberi kepuasan terhadap karyawan dan menciptakan rasa percaya bahwa perilaku kerja yang puas akan menimbulkan kinerja yang baik.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara teoritis yaitu misalnya, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, dan pemenuhan harapan penggajian. Wibowo (2015:133) menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan berbagai faktor berikut ini:

a. Gaji (*Pay Satisfaction*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Pay satisfaction didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

b. Rekan Kerja (*Coworker Satisfaction*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan.

1. Atasan (*Supervision Satisfaction*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Kebanyakan pekerja

mengharapkan atasan dapat membantu mereka memperoleh apa yang mereka hargai.

2. Pekerjaan (*Satisfaction with the Work itself*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka, sebenarnya.

Fokus pada apa yang seharusnya dilakukan oleh pekerja

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari tinjauan pustaka dan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dibuat untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai alur pemikiran penelitian dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BSN KC Medan. Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dibangunlah argumentasi teoritis sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja merupakan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sebenarnya bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu bekerja. Tetapi membutuhkan karyawan yang bersedia bekerja secara maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mangkunegara (2013:67) yang menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Namun, tingkat motivasi kerja karyawan berbeda-beda sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berbeda pula. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan dengan motivasi kerja rendah juga akan menyebabkan kinerja yang dimiliki rendah. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan keras, ulet, dan teliti. Sehingga akan menciptakan nilai yang positif bagi perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya, kepuasan bersifat individual. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan kemudian memberikan umpan balik bagi karyawan merupakan salah satu cara untuk menciptakan rasa puas bagi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai sebagai bagian dari perusahaan.

Karyawan yang merasakan puas ketika bekerja akan menunjukkan kinerja yang positif bagi perusahaan karena mereka merasa bahwa apa yang diperoleh telah mampu memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Selain itu, karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Sehingga karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut

diperkuat oleh pernyataan Colquitt, et.al.(Wibowo, 2015:141) yang menjelaskan bahwa orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi, dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

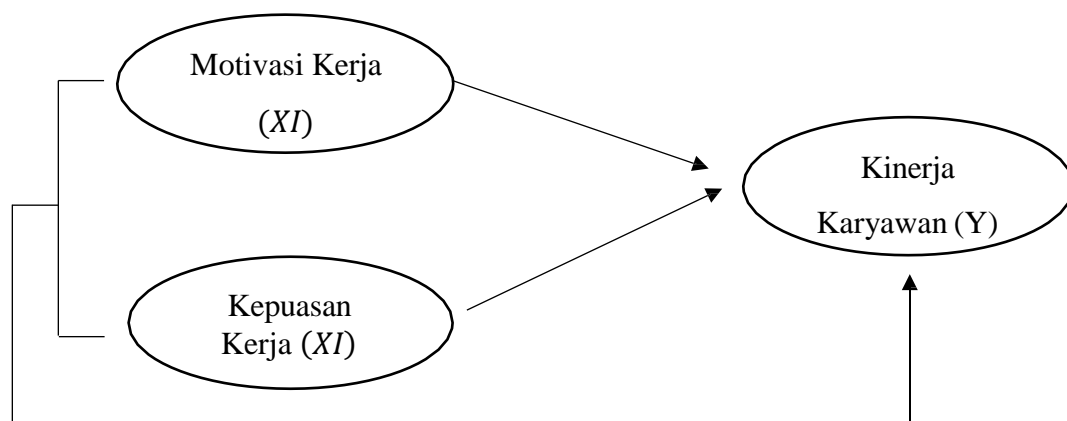
Pada suatu perusahaan tingkat keberhasilan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perilaku tertentu. Perilaku yang dilakukan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan individu karyawan dan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membuat pilihan positif ketika bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan serta kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:132), kepuasan kerja merupakan "... tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya". Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sedangkan, karyawan dengan kepuasan kerja rendah biasanya mengalami perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa kinerja yang dicari

oleh perusahaan bergantung pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2001:89).

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal pada Bank BSN KC Medan, diperlukan sinergi antara pemberian motivasi yang berkelanjutan dan penciptaan kepuasan kerja yang tinggi. Jika kedua variabel ini ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan terbentuk budaya kerja yang positif, loyalitas yang tinggi, dan produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian mengenai hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam model skematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana kebenaran jawaban tersebut harus diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya

disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan individu bertindak untuk memuaskan kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan akan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati & Santoso (2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan Bank BSN KC Medan (baik berupa insentif, penghargaan, maupun jaminan keamanan), maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis pertama:

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2018), karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan berkinerja melebihi harapan tugas normal. Ketidakpuasan kerja seringkali memicu perilaku kontraproduktif seperti kemalasan dan tingkat kesalahan yang tinggi. Penelitian dari Ahmad Fauzi (2022)

juga mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja (gaji, promosi, rekan kerja) memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Jika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka akan membalasnya dengan kinerja terbaik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis kedua:

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penentu utama perilaku organisasi. Handoko (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kepuasan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi (motivasi) dan didukung oleh perasaan senang terhadap pekerjaannya (kepuasan), akan menciptakan sinergi positif yang mendorong pencapaian target perusahaan secara optimal. Sebaliknya, rendahnya salah satu dari faktor ini akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga:

H₃: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BSN KC Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu strategi atau cara untuk mengatur latar penelitian agar memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BSN KC Medan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat, kemudian data tersebut diolah menggunakan metode statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri karyawan, baik dari internal maupun eksternal, untuk melakukan pekerjaan dengan semangat guna mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis: Gaji yang layak & Fasilitas kerja. 2. Rasa Aman: Jaminan keamanan & Keberlangsungan kerja. 3. Sosial: Hubungan rekan kerja & Penerimaan dalam tim. 4. Penghargaan: Apresiasi atasan & Pengakuan status. 5. Aktualisasi Diri: Pengembangan potensi (diklat) & Tantangan kerja.
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri: Minat pada tugas & Variasi pekerjaan. 2. Gaji/Upah: Keadilan sistem gaji & Standar gaji. 3. Promosi: Kesempatan karir & Transparansi promosi. 4. Supervisi (Pengawasan): Bimbingan atasan & Sikap adil atasan. 5. Rekan Kerja: Bantuan rekan & Kenyamanan tim.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas: Ketelitian & Standar mutu hasil kerja. 2. Kuantitas: Pencapaian target & Volume kerja. 3. Ketepatan Waktu: Sesuai deadline & Absensi/Kehadiran. 4. Tanggung Jawab: Komitmen pada tugas & Pengambilan risiko. 5. Kerjasama: Kemampuan bekerja dengan unit lain.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Pangeran Diponegoro No.34, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitiannya dilakukan pada Januari 2026 s/d April 2026, dengan rincian sebagai berikut ini:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan											
		Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■											
2	Riset Awal		■	■	■								
3	Pembuatan Proposal			■	■	■							
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■				
5	Seminar Proposal								■				
6	Riset									■	■	■	
7	Penyusunan Tugas Akhir										■	■	
8	Bimbingan Tugas Akhir										■	■	■
9	Sidang Meja Hijau												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:327). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan telah ditentukan untuk diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada Bank BSN KC Medan berjumlah 37 orang seperti pada data tahun 2025

3.4.2 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, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018:81).

Namun, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu di bawah 100 orang, maka penulis tidak melakukan penarikan sampel sebagian, melainkan mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (Sensus).

Menurut Sugiyono (2018:85), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Berdasarkan uraian tersebut, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang (seluruh karyawan Bank BSN KC Medan).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:224).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh sampel yaitu karyawan Bank BSN KC Medan sebanyak 49 orang. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen atau catatan-catatan perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Data yang diperoleh melalui teknik ini antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, serta data jumlah karyawan Bank BSN KC Medan periode 2022-2025.

3. Skala Pengukuran Variabel

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban responden pada kuesioner harus diberi skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap pilihan jawaban dalam kuesioner diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju / Netral	KS / N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar menghasilkan kesimpulan yang valid. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis regresi, data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan data tersebut valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2018:51), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Teknik pengujian yang digunakan adalah korelasi *Bivariate Pearson*. Dasar

pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan Valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan Tidak Valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mendeteksi normalitas data, peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*).

- a. Jika nilai sig. (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi Normal.

- b. Jika nilai sig. (signifikansi) $< 0,05$, maka data Tidak Berdistribusi Normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:105).

Kriteria pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* atau menggunakan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai signifikansi sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2018:275),

rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

b_2 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X_1 : Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X_2 : Kepuasan Kerja (Variabel Independen)

e : Standar Error

3.6.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian statistik sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$,maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi et al., 2015). Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Uji validitas dan realibilitas ini kemudian di tujukan kepada karyawan Bank Syariah Nasional KC Medan.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,720	0,325	Valid
	X1.2	0,728	0,325	Valid
	X1.3	0,746	0,325	Valid
	X1.4	0,829	0,325	Valid
	X1.5	0,758	0,325	Valid
	X1.6	0,844	0,325	Valid
	X1.7	0,842	0,325	Valid
	X1.8	0,759	0,325	Valid
	X1.9	0,752	0,325	Valid
	X1.10	0,829	0,325	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Tabel 4.1 (lanjutan)
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	R_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,751	0,325	Valid
	X2.2	0,863	0,325	Valid
	X2.3	0,795	0,325	Valid
	X2.4	0,821	0,325	Valid
	X2.5	0,842	0,325	Valid
	X2.6	0,754	0,325	Valid
	X2.7	0,819	0,325	Valid
	X2.8	0,818	0,325	Valid
	X2.9	0,616	0,325	Valid
	X2.10	0,641	0,325	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,786	0,325	Valid
	Y2	0,781	0,325	Valid
	Y3	0,782	0,325	Valid
	Y4	0,782	0,325	Valid
	Y5	0,801	0,325	Valid
	Y6	0,782	0,325	Valid
	Y7	0,783	0,325	Valid
	Y8	0,905	0,325	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data responden dari variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,960	0,60	Reliabel
	X1.2	0,961	0,60	Reliabel
	X1.3	0,961	0,60	Reliabel
	X1.4	0,960	0,60	Reliabel
	X1.5	0,961	0,60	Reliabel
	X1.6	0,960	0,60	Reliabel
	X1.7	0,959	0,60	Reliabel
	X1.8	0,960	0,60	Reliabel
	X1.9	0,960	0,60	Reliabel
	X1.10	0,959	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	X2.1	0,960	0,60	Reliabel
	X2.2	0,960	0,60	Reliabel
	X2.3	0,960	0,60	Reliabel
	X2.4	0,960	0,60	Reliabel
	X2.5	0,960	0,60	Reliabel
	X2.6	0,960	0,60	Reliabel
	X2.7	0,960	0,60	Reliabel
	X2.8	0,960	0,60	Reliabel
	X2.9	0,961	0,60	Reliabel
	X2.10	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1	0,961	0,60	Reliabel
	Y2	0,961	0,60	Reliabel
	Y3	0,961	0,60	Reliabel
	Y4	0,961	0,60	Reliabel
	Y5	0,961	0,60	Reliabel
	Y6	0,961	0,60	Reliabel
	Y7	0,962	0,60	Reliabel
	Y8	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Dari tabel 4.2 dilihat nilai *Cronbach Alpha* dari variabel motivasi kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) bahwa nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket atau kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 37 orang karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang (KC) Medan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.3

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot Skor
SS	5
S	4
KS / N	3
TS	2
STS	1

Pada tabel 4.3 dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 37 orang. Adapun dari ke-37 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	40,54%
Perempuan	22	59,46%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40,54%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 59,46%.

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	36	97,30%
31-40 Tahun	1	2,7%
41- 50 Tahun	0	0%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden yang berusia 20-30 tahun adalah sebanyak 36 orang (97,30%). Responden yang berusia 31-40 tahun adalah sebanyak 1 orang (2,7)%. Sedangkan tidak ada responden yang berusia 41-50 tahun.

Tabel 4.6**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Usia	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	14	37,84%
1-5 Tahun	21	56,76%
>5 Tahun	2	5,41%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden yang berdasarkan durasi bekerja <1 tahun sebanyak 14 orang (37,84%). Responden yang durasi bekerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang (56,76)%. Sedangkan responden yang memiliki durasi bekerja >5 tahun sebanyak 2 orang (5,41%).

4.2.2 Deskripsi Persentase Jawaban Responden

4.2.2.1. Variabel Motivasi Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	8	21,6%	6	16,2%	15	40,5%	6	16,2%	2	5,4%	37	100%
X1.2	12	32,4%	15	40,5%	7	18,9%	3	8,1%	0	0,0%	37	100%
X1.3	14	37,8%	9	24,3%	7	18,9%	2	5,4%	5	13,5%	37	100%
X1.4	7	18,9%	7	18,9%	7	18,9%	9	24,3%	7	18,9%	37	100%
X1.5	8	21,6%	10	27,0%	13	35,1%	2	5,4%	4	10,8%	37	100%
X1.6	11	29,7%	13	35,1%	7	18,9%	2	5,4%	4	10,8%	37	100%
X1.7	6	16,2%	11	29,7%	11	32,4%	5	13,5%	3	8,1%	37	100%
X1.8	9	24,3%	9	24,3%	11	29,7%	3	8,1%	5	13,5%	37	100%
X1.9	9	24,3%	7	18,9%	10	27,3%	9	24,3%	2	5,4%	37	100%
X1.10	9	24,3%	12	32,4%	8	21,6%	6	16,2%	2	5,4%	37	100%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

4.2.2.2. Variabel Kepuasan Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel

Kepuasan Kerja (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Persentase Jawaban untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	8	21,6%	11	29,7%	13	35,1%	4	10,8%	1	2,7%	37	100%
X2.2	7	18,9%	6	16,2%	10	27,0%	5	13,5%	9	24,3%	37	100%
X2.3	6	16,2%	9	24,3%	10	27,0%	6	16,2%	6	16,2%	37	100%
X2.4	6	16,2%	7	18,9%	12	32,4%	6	16,2%	6	16,2%	37	100%
X2.5	8	21,6%	10	27,0%	12	32,4%	5	13,5%	2	5,4%	37	100%
X2.6	9	24,3%	7	19,9%	14	37,8%	7	18,9%	0	0,0%	37	100%
X2.7	7	18,9%	10	27,0%	13	35,1%	4	10,8%	3	8,1%	37	100%
X2.8	8	21,6%	7	18,9%	11	29,7%	6	16,2%	5	13,5%	37	100%
X2.9	6	16,2%	10	27,0%	14	37,8%	6	16,2%	1	2,7%	37	100%
X2.10	9	24,3%	12	32,4%	11	29,7%	4	10,8%	1	2,7%	37	100%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

4.2.2.3. Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel

Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.9

Persentase Jawaban untuk Variabel Kinerja Karyawan Kerja (Y)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	15	40,5%	17	45,9%	4	10,8%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y2	12	32,4%	15	40,5%	8	21,6%	0	0,0%	2	5,4%	37	100%
Y3	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Tabel 4.9 (lanjutan)

Persentase Jawaban untuk Variabel Kinerja Karyawan (X1)

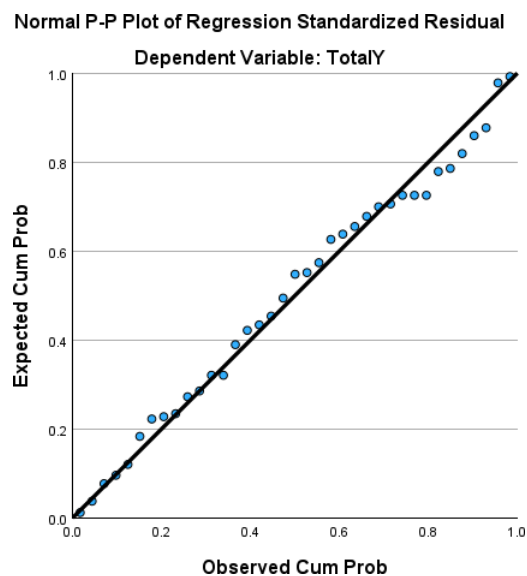
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y4	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y5	15	40,5%	14	37,8%	4	10,8%	4	10,8%	0	0,0%	37	100%
Y6	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y7	16	43,2%	15	40,5%	5	13,5%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y8	14	37,8%	15	40,5%	6	16,2%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1.
Grafik Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 4.10
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88281049
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.063
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig adalah 0,200 atau $> 0,05$ dengan demikian data berdistribusi normal.

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

Berdasarkan tabel di bawah dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas $> 0,10$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

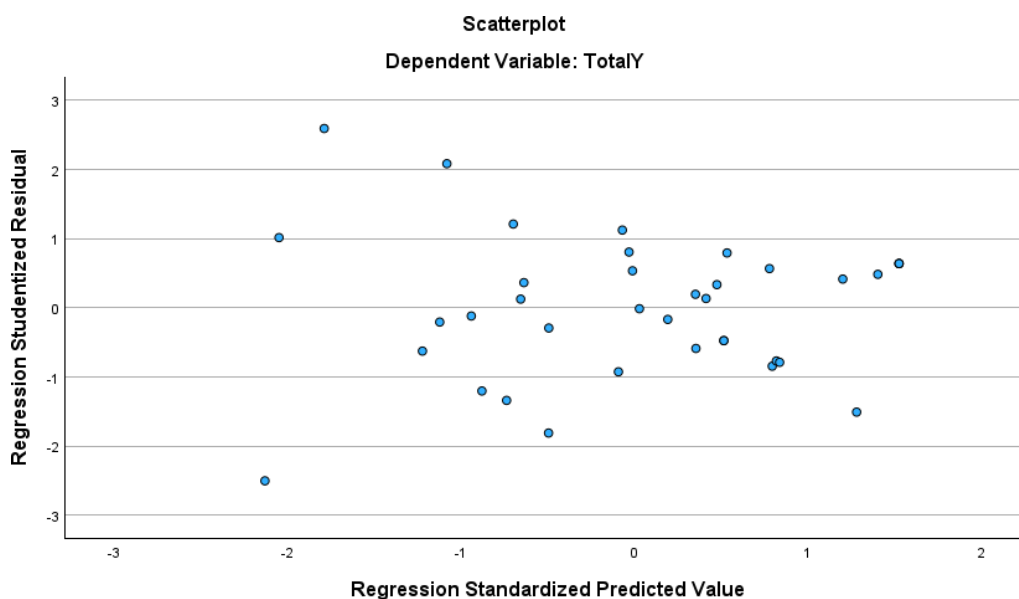
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.881	2.538		7.438	<,001		
	Motivasi Kerja	.448	.157	.803	2.862	.007	.195	5.119
	Kepuasan Kerja	-.074	.162	-.128	-.455	.652	.195	5.119
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke 49 pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas



Gambar 4.2.
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel

independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS Versi 31

4.2.4.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.446	3.995	1.942
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,691 atau 69,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,447 yang berarti 47,7% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan

sisanya 52,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,446 yang berarti 44,6% kinerja karyawan Bank Syariah Nasional KC Medan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan 55,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 3.995 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.148	2	247.574	15.509	<,001 ^b
	Residual	542.744	34	15.963		
	Total	1037.892	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 15,509, kemudian nilai sig nya adalah 0,001.

Diketahui:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- b. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$ Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh f hitung untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi sebesar 15,509 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($37-2-1=34$), di peroleh f tabel 3,28. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 15,509 $>$ f tabel = 3,28.

Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Nasioal KC Medan.

4.2.5. Pengujian Hipotesis

4.2.5.1. Uji T

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji hubungan variabel secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.881	2.538		7.438	<,001		
	Motivasi	.448	.157	.803	2.862	.007	.195	5.119
	Kepuasan	-.074	.162	-.128	-.455	.652	.195	5.119
a. Dependent Variable: TotalY								

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

4.2.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,862 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($37-2= 35$), di

peroleh t tabel 2,030. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung $= 2,862 >$ t tabel yaitu 2,030.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung (2,862) $>$ t tabel (2,030), dengan taraf signifikan $0,007 <$ $0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,455 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($37-2= 35$), di peroleh t tabel 2,030. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung $= -0,455 <$ t tabel yaitu 2,030.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung (-0,455) $<$ t tabel (2,030), dengan taraf signifikan $0,001 <$ $0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional adalah t_{hitung} sebesar 2,862 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional KC Medan.

Artinya Motivasi yang ada pada setiap individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan (Suparman et al, 2023). Zaqiyah et al (2023) karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, akan tetapi juga meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya.

Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga didukung dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Hartati, 2020; Yadi, 2022; Sutrisno et al, 2022; Widodo, 2022). Dalam hal ini, terkhusus untuk para karyawan yang bekerja dalam durasi kurang dari satu tahun, *peran on the job training* (OJT) sangat diperlukan sebagai strategi pengembangan SDM karena secara langsung mendukung ketiga aspek seperti meningkatkan

kompetensi kerja, menumbuhkan motivasi melalui keterlibatan langsung dalam tugas, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan peran mereka di dalam organisasi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhinya antara lain sebagai berikut: (1) membangun kebutuhan dasar yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan sehingga kebutuhan tersebut berkembang menjadi dorongan atau motivasi kerja; (2) membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab serta kemampuan beradaptasi dengan nilai-nilai perusahaan yang menjadi identitas di mata masyarakat dan pemerintah; (3) memberikan kompensasi yang layak dalam bentuk finansial sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan karyawan; (4) menghadirkan kepemimpinan yang efektif, terbuka terhadap masukan, serta mampu mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi; dan (5) menumbuhkan kesadaran pada karyawan bahwa keberadaan dan peran mereka memiliki nilai penting bagi perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional adalah t_{hitung} sebesar -0,455 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,652 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional KC Medan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Candana et al., 2023; Yulianita, Andri & Deperiky, 2025; Kharisma et al., 2019; Syardiansah et al., 2020; Fitri & Endratno, 2021; dan Sari, 2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak secara otomatis membuat mereka bekerja lebih giat atau meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja yang baik belum tentu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada Bank Syariah Nasional KC Medan, kepuasan kerja belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja organisasi secara signifikan.

Artinya Perusahaan dalam hal ini Bank Syariah Nasional KC Medan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja melalui penataan lingkungan kerja yang lebih baik, pembagian tugas yang seimbang, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar tingkat kepuasan dan respons positif karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi (Marimin & Santoso, 2020). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terikat pada tugas-tugas yang mereka lakukan. Mereka akan berusaha memberikan yang terbaik dan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat berdampak positif pada produktivitas pegawai (Muayyad & Gawi, 2016; Nadapdap et al, 2022).

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional KC Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 15,509 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,28. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional KC Medan.

Apabila karyawan merasakan kepuasan atas hasil kerja yang diperolehnya serta menerima apresiasi atas kinerja yang telah ditunjukkan, maka hal tersebut dapat menjadi dorongan untuk bekerja lebih optimal. Kondisi ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan turut mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Endra, 2022; Wijaya, Siska, & Indra, 2023; Ningmabin & Adi, 2022; Nasution, Sudiarti, & Harahap, 2021; dan Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Nasional KC Medan, yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,862 > t$ tabel $2,030$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,455 < t$ tabel $2,030$ dengan nilai signifikansi $0,652 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar $15,509 > F$ tabel $3,28$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran kepada Bank Syariah Nasional KC Medan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas, serta menyediakan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Langkah-langkah tersebut penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.
- b. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kenyamanan dalam bekerja melalui penataan lingkungan kerja yang lebih kondusif, pembagian tugas yang proporsional, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong respons positif karyawan terhadap organisasi.
- c. Bank Syariah Nasional KC Medan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan terstruktur berdasarkan standar operasional serta prinsip-prinsip perbankan syariah. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif dan objektif, disertai dengan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis maupun pelayanan, sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas layanan, menjaga kepercayaan nasabah, serta memperkuat reputasi bank di tengah persaingan industri perbankan syariah.

2. Bagi Penulis

Penulis diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan variabel penelitian, khususnya dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, mengingat dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Selain itu, penulis perlu lebih cermat dalam merancang metodologi penelitian, memperluas indikator pengukuran, serta memperkaya referensi teori dan hasil penelitian terdahulu agar analisis yang dilakukan menjadi lebih komprehensif.

Penguatan kemampuan dalam pengolahan dan interpretasi data juga penting untuk dilakukan, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat memberikan temuan yang lebih mendalam dan relevan dengan kondisi organisasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andri, G., & Deperiky, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada BPS Provinsi Sumatera Barat. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 501-524.
- Bodroastuti, T., Riszaeni, R., & Suhaji, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 20(2), 129–140.
- Candana, D. M., Putra, R. A., & Purwasih, R. (2023). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Makassar. *MM Journal*, 2(1), 92–107.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>.

- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703-708.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66-88.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259-268.
- Prawirosentono, S. (1991). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. W. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Raster Indah Graphic Supply). *SWOT : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 11(2).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *The Impact of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Company: A Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/mse>
- Syam, M. L. I. Efektivitas on the Job Training Pada Kinerja Karyawan: Literature Review. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 179-189.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee

Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200-212.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (*Literature Review MSDM*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.946>

Zaqiyah, F. N., Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 01-15.

LAMPIRAN**KUISIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian tugas akhir dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya memerlukan informasi guna mendukung penelitian yang saya lakukan berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Medan.”** Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner atau angket penelitian yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan atas kuesioner ini akan sangat membantu penelitian saya. Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari berikan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian penulis.

Atas kesediaan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Maxmiliano Effendi

NPM. 2205160349

LAMPIRAN**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Jawablah pernyataan kuesioner sesuai dengan pendapat saudara/i. pilihlah jawaban dengan memberi tanda pada salah satu kolom atau poin jawaban yang paling sesuai menurut saudara/i, berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju : 5 Poin
S : Setuju : 4 Poin
KS : Kurang Setuju : 3 Poin
TS : Tidak Setuju : 2 Poin
STS : Sangat Tidak Setuju : 1 Poin

PENGARUH MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
2.	Fasilitas fisik di tempat kerja (ruangan, AC, peralatan).					
3.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja dan kesehatan (asuransi/BPJS) yang memadai.					
4.	Saya merasa aman akan keberlangsungan pekerjaan saya di masa depan (tidak khawatir di-PHK).					
5.	Hubungan kekeluargaan dan persahabatan dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis.					
6.	Saya merasa diterima dan dihargai sebagai bagian dari tim kerja.					
7.	Atasan memberikan apresiasi atau pujian ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.					
8.	Saya merasa jabatan/posisi saya saat ini dihargai oleh orang lain.					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri (pelatihan/diklat).					
10	Saya merasa pekerjaan ini memberikan tantangan yang membuat kemampuan saya berkembang.					

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2.	Pekerjaan saya memberikan variasi tugas yang menarik dan tidak membosankan.					
3.	Sistem penggajian di perusahaan ini sudah adil sesuai dengan beban kerja saya.					
4.	Tingkat gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang berlaku di industri perbankan.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk naik jabatan (promosi).					
6.	Proses promosi jabatan di perusahaan ini dilakukan secara transparan dan objektif.					
7.	Atasan saya selalu memberikan bimbingan dan arahan yang jelas dalam bekerja.					
8.	Atasan bersikap adil dan menghargai pendapat bawahannya.					
9.	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu jika saya					
10	Saya merasa nyaman bekerja sama dalam tim dengan rekan-rekan saya.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan (teliti).					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh Bank BSN.					
3.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
4.	Volume pekerjaan yang saya selesaikan melebihi rata-rata rekan kerja lainnya.					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan (deadline).					
6.	Saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional kantor.					
7.	Saya bertanggung jawab penuh atas segala keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan unit kerja lain untuk mencapai tujuan perusahaan.					

Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,720	0,325	Valid
	X1.2	0,728	0,325	Valid
	X1.3	0,746	0,325	Valid
	X1.4	0,829	0,325	Valid
	X1.5	0,758	0,325	Valid
	X1.6	0,844	0,325	Valid
	X1.7	0,842	0,325	Valid
	X1.8	0,759	0,325	Valid
	X1.9	0,752	0,325	Valid
	X1.10	0,829	0,325	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	R_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,751	0,325	Valid
	X2.2	0,863	0,325	Valid
	X2.3	0,795	0,325	Valid
	X2.4	0,821	0,325	Valid
	X2.5	0,842	0,325	Valid
	X2.6	0,754	0,325	Valid
	X2.7	0,819	0,325	Valid
	X2.8	0,818	0,325	Valid
	X2.9	0,616	0,325	Valid
	X2.10	0,641	0,325	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,786	0,325	Valid
	Y2	0,781	0,325	Valid
	Y3	0,782	0,325	Valid
	Y4	0,782	0,325	Valid
	Y5	0,801	0,325	Valid
	Y6	0,782	0,325	Valid
	Y7	0,783	0,325	Valid
	Y8	0,905	0,325	Valid

Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,960	0,60	Reliabel
	X1.2	0,961	0,60	Reliabel
	X1.3	0,961	0,60	Reliabel
	X1.4	0,960	0,60	Reliabel
	X1.5	0,961	0,60	Reliabel
	X1.6	0,960	0,60	Reliabel
	X1.7	0,959	0,60	Reliabel
	X1.8	0,960	0,60	Reliabel
	X1.9	0,960	0,60	Reliabel
	X1.10	0,959	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	X2.1	0,960	0,60	Reliabel
	X2.2	0,960	0,60	Reliabel
	X2.3	0,960	0,60	Reliabel
	X2.4	0,960	0,60	Reliabel
	X2.5	0,960	0,60	Reliabel
	X2.6	0,960	0,60	Reliabel
	X2.7	0,960	0,60	Reliabel
	X2.8	0,960	0,60	Reliabel
	X2.9	0,961	0,60	Reliabel
	X2.10	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1	0,961	0,60	Reliabel
	Y2	0,961	0,60	Reliabel
	Y3	0,961	0,60	Reliabel
	Y4	0,961	0,60	Reliabel
	Y5	0,961	0,60	Reliabel
	Y6	0,961	0,60	Reliabel
	Y7	0,962	0,60	Reliabel
	Y8	0,962	0,60	Reliabel

Persentase Jawaban untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	8	21,6%	11	29,7%	13	35,1%	4	10,8%	1	2,7%	37	100%
X2.2	7	18,9%	6	16,2%	10	27,0%	5	13,5%	9	24,3%	37	100%
X2.3	6	16,2%	9	24,3%	10	27,0%	6	16,2%	6	16,2%	37	100%
X2.4	6	16,2%	7	18,9%	12	32,4%	6	16,2%	6	16,2%	37	100%
X2.5	8	21,6%	10	27,0%	12	32,4%	5	13,5%	2	5,4%	37	100%
X2.6	9	24,3%	7	19,9%	14	37,8%	7	18,9%	0	0,0%	37	100%
X2.7	7	18,9%	10	27,0%	13	35,1%	4	10,8%	3	8,1%	37	100%
X2.8	8	21,6%	7	18,9%	11	29,7%	6	16,2%	5	13,5%	37	100%
X2.9	6	16,2%	10	27,0%	14	37,8%	6	16,2%	1	2,7%	37	100%
X2.10	9	24,3%	12	32,4%	11	29,7%	4	10,8%	1	2,7%	37	100%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Persentase Jawaban untuk Variabel Kinerja Karyawan Kerja (Y)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	15	40,5%	17	45,9%	4	10,8%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y2	12	32,4%	15	40,5%	8	21,6%	0	0,0%	2	5,4%	37	100%
Y3	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%

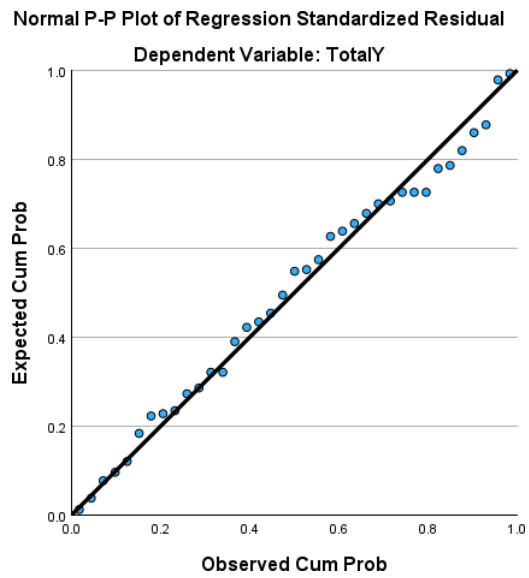
Sumber: Data diolah SPSS Versi 31 (2026)

Persentase Jawaban untuk Variabel Kinerja Karyawan (X1)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y4	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y5	15	40,5%	14	37,8%	4	10,8%	4	10,8%	0	0,0%	37	100%
Y6	9	24,3%	18	48,6%	9	24,3%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y7	16	43,2%	15	40,5%	5	13,5%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
Y8	14	37,8%	15	40,5%	6	16,2%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%

HASIL PENGUJIAN DATA PENELITIAN

Grafik normalitas data



Pengujian heteroskedastisitas

