

**PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALTIMTARA SYARIAH DI SAMARINDA**

**THE INFLUENCE MOTIVATION AND MANAGEMENT CONTROLLING SYSTEM TO
EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE ISLAMIC OF REGIONAL KALTIMTARA
BANK IN SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI



DISUSUN OLEH:

RUPI

17111024310720

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2018

**Pengaruh Motivasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan
pada Bank Pembangunan Daerah KALTIMTARA Syariah di Samarinda**

**The Influence Motivation and Management Controlling System to Employee
Performance on the Islamic of Regional KALTIMTARA Bank in Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

RUPI

17111024310720

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2018

Pengaruh Motivasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah KALTIMTARA Syariah di Samarinda

The Influence Motivation and Management Controlling System to Employee Performance on the Islamic of Regional KALTIMTARA Bank in Samarinda

RUPI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA, INDONESIA
rufystiem13@gmail.com
082353866663

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dikemukakan penulis adalah untuk mengetahui motivasi dan sistem pengendalian manajemen secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah. Untuk mengetahui motivasi atau sistem pengendalian manajemen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif yang mana metode ini hanya memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dari sebuah fenomena yang diteliti kemudian dijabarkan dalam bentuk angka-angka atau bilangan-bilangan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel terikat dan variabel bebas. Teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS 22. "Hasil penelitian ini motivasi dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah Di Samarinda". "Hasil pengujian ini membuktikan H_a di terima dan H_o ditolak yang berarti berpengaruh variabel independen signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel dependen. Motivasi dan Sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah Di Samarinda". "Motivasi yang paling berpengaruh dominan dan signifikan terhadap variabel dependen, dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi lebih dominan dari pada sistem pengendalian manajemen tetapi kedua variabel tetap bernilai positif terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah Di Samarinda".

Kata Kunci : Motivasi, Sistem Pengendalian Manajemen, Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The research objectives stated by the author is to know the motivations and management control systems in partial and simultaneous "positive and significant effect on employee performance at regional development bank kaltimtara sharia. to know the motivation or the system management control the dominant influence on employee performance". "this research uses descriptive method, quantitative where this method gives only a picture or a description of the variables of a phenomenon under study are then presented in the form of figures or numbers which aims to determine the relationship between two or more variables, namely dependent variable and independent variables. the data analysis technique used in this research is multiple linear regression with the help of the software IBM SPSS 22". "The results of this study motivation and management control systems affect the simultaneous and significant impact on employee performance in companies in the bank of regional development kaltimtara sharia in samarinda. the results of this testing prove the H_a is received and the H_o is rejected, which means the effect of independent variables effect simultaneously and significantly to the dependent variable". motivation and control system management system has a persial and significant impact on employee performance regional development bank kaltimtara sharia in samarinda. the results of this testing prove the H_a is accepted and H_o is rejected which means the effect of independent variables persial and significant impact on the dependent variable with each. motivational variables and management control system dominant effect and regression coefficients of both independent variables is positive which menunjukkan that

the motivation is more dominant to the system of management control but both variables remain positive company's employees in the regional development bank kaltimtara sharia in samarinda.

Keywords : Motivation, Management Controlling System, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank Pembangunn Daerah Kaltimtara Syariah sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang kegiatan usahanya sehari-hari menyimpan dana (*lending*) dan menyalurkan dana (*funding*) bagi masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dalam menghasilkan keuntungan bersifat *profit sharing* atau bagi hasil. Namun, Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah, ini mempunyai kendala yaitu mengelola karyawan atau sumberdaya manusianya karena kurangnya kinerja karyawan dan berdampak buruk bagi kelangsungan usaha di bidang jasa keuangan perbankan serta menurunkan tingkat produktifitas karyawan maka dari itu hal ini perlu menjadi perhatian oleh pihak manajemen dalam rangka menciptakan kinerja karyawan agar pekerjaan yang telah dijalankan dapat berlangsung efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari motivasinya dalam bekerja, seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhan atau keinginannya terpenuhi dari pihak manajemen perusahaan. Atas hal tersebut, untuk memberi motivasinya dalam bekerja maka pihak manajemen perlu membuat sebuah langkah-langkah yang efektif dan efisien agar dapat tercapai dengan bagus atau buruknya sebuah perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya dalm bekerja dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi dengnan baik namun apabila kinerja karyawan buruk maka kinerjanya juga akan buruk sehingga tujuannya tidak dapat terlaksana dengan baik pula.

Motivasi merupakan sebuah langkah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi sebagai dasar atau dorongan bagi seseorang karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat diukur dari langkah-langkah yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan seperti pemberian kompensasi, kenaikan gaji, dan lainnya yang mendorong seseorang karyawan bekerja lebih bagus jika motivasi kerja karyawan rendah pasti menghambat kinerjanya sehingga menurunkan produktivitasnya dan sebaliknya jika tinggi makan berdampak pada kinerja karyawan.

Disamping itu turunnya motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunn Daerah KaltimtaraSyariah, yakni kurangnya sistem pengendalian manajemen dari karyawan atau pegawai untuk melaksanakan atau mengerjakan tugas yang telah ditetapkan kepadanya. Tidak adanya sistem pengendalian manajemen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dari karyawan pada bank ini maka tentu tidak ada kontribusi yang signifikan yang ditunjukan oleh karyawan tersebut sehingga perlu menciptakan sistem pengendalian manajemen yang lebih tinggi agar timbul kinerja karyawan.

Sistem pengendalian manajemen sebagai pengendali atau pengawasan pihak manajemen terhadap karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan. Sistem pengendalian manajemen diperlukan untuk menyelaraskan tujuan individual seorang karyawan dengan tujuan perusahaan dan memperkecil kemungkinan terjadinya ketidakpuasan para karyawan terhadap perusahaan. Sistem pengendalian manajemen yang baik timbul karena adanya kinerja karyawan yang lebih dari seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kurangnya sistem pengendalian manajemen seseorang pegawai atau karyawan pada bank ini menimbulkan tidak adanya kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan atau aktifitas pekerjaan sehari-hari. Untuk itu dalam rangka menimbulkan sistem pengendalian manajemen yang baik mulai perlu peran serta pihak manajemen dalam mengelola sumberdaya manusia yang mana peran serta tersebut dapat dimulai dari motivasi yang berkualitas para karyawan atau pegawainya sehingga tercipta kinerja karyawan dan sistem pengendalian manajemen pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi dan sistem pengendalian manajemen secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kenerja Bank Pembangunn Daerah Kaltimtara Syariah Di Samarinda?
2. Untuk mengetahui motivasi atau sistem pengendalian manajemen berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunn Daerah Kaltimtara Syariah Di Samarinda?

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan IBMSPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan motivasi dan sistem manajemen terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaraya Syariah di Samarinda.

Metode Sampling

Populasinya adalah nasabah Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaraya Syariah Di Samarinda. Berdasarkan data Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaraya Syariah Di Samarinda 2017-2018 jumlah keseluruhan karyawan yaitu 143 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian saya yaitu berjumlah 105 orang di bank pembangunan daerah kaltimtaraya syariah di samarinda.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; nilai *r* hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan *r* hitung > *r* korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan *r* korelasi sebesar > 0,50.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas “merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan *Singarimbun 1989*”. “Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu”.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pemegang variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak *Ghozali, 2013:160*”. “Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal”. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistic non-parametrik *One-Sample Grafik Normal P –P Plot*. Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai signifikan > taraf signifikan ($\alpha 0,05$) maka data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

“Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antar residual pada periode *t* dengan residual periode sebelumnya *t-1 Priyatno 2012:151*. Untuk mendeteksi ada-tidaknya masalah autokorelasi dapat menggunakan metode *DurbinWatson*. Jika nilai *Durbin-Watson* terletak antara *dU* dengan *4-dU*, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengandung masalah autokorelasi”.

Uji Multikolinearitas

“Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor VIF* dan *Tolerance*, apa bila nilai *VIF* kurang dari 10,00 dan *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas (*Ghozali 2011*)”.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian ini dilakukan dengan metode grafik *Scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

“Dalam penelitian ini digunakan uji *linier* berganda. Pada dasarnya merupakan perluasan Dari *linier* sederhana yang mana menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel independen”. Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan “maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Sistem Pengendalian Manajemen

α = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi untuk variabel X₁, dan X₂

Uji Hepotesis

Pengujian hepotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara parsial dan simultan dalam model *Coefficients* ini apakah telah sesuai dengan hepotesis penelitian ataukah tidak. Pengujian dapat dilihat pada uji simultan dan uji parsial. Pengujian uji F uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau simultan antara variabel X dengan variabel Y. Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5$ persen.

Uji T (uji parsial) digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel independen dan dependen secara individu. Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5$ persen.

ANALISIS PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Validitas Dan Realibilitas

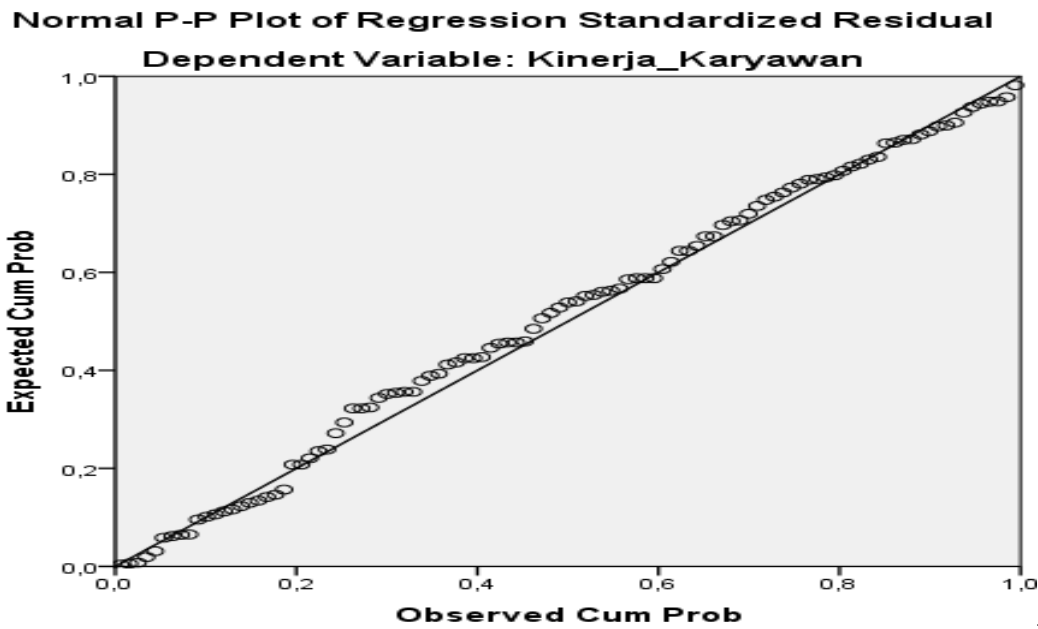
Hasil Uji validitas dan uji realibilitas digunakan untuk mengukur nilai skor item indikator dari variabel penelitian serta konsistensi pernyataan jawaban responden, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pada variabel – variabel tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,50$. Maka item dari semua variabel dapat dikatakan valid. Dan uji realibilitas dengan nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan sangat dipercaya (*reliabel*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pemegang variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali 2013:160. Dari hasil uji normalitas data dalam penelitian ini berada pada grafik *normal P –P PLOT*. Dapat dilihat pada gambar 1”.

Gambar 1. Hasil Normalitas



arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah autokorelasi dapat menggunakan metode DurbinWatson dapat terlihat sebagai berikut

Dari hasil uji autokorelasi yaitu tidak terdapat autokorelasi atau penyimpangan. “Nilai DU dan DL dapat di peroleh dari tabel statistik Durben Watson”. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai DW sebesar 2,070. Karena nilai DW terletak antara DL dan 4-DU, maka hasilnya tidak ada penyimpangan.

Uji Multikolinearitas

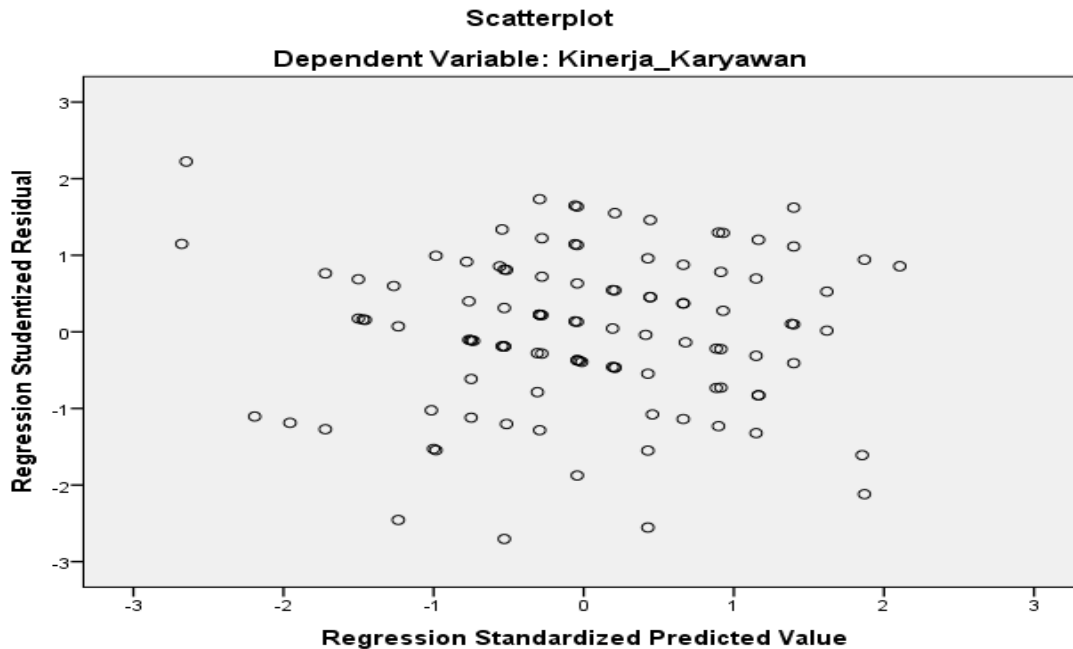
“Uji Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”. Berikut hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat berikut:

Berdasarkan penelitian uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yakni $1,033 < 10,00$ dan nilai tolerance yakni $0,968 > 0,10$ maka h_0 diterima yang berarti tidak terjadi penyimpangan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan antara *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan adalah grafik Scatterplot dengan mengamati *scatterplot*. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2018.

Dapat di simpulkan gambar 2 dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji perubahan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (motivasi dan sistem pengendalian manajemen). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda dan uji T (uji parsial) yang dapat dilihat dari nilai koefesien pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,455	,498		4,927	,000
1 Motivasi	,290	,119	,230	2,436	,017
Sistem Pengendalian Manajemen	,120	,050	,225	2,386	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2018.

Berdasarkan tabel 5 dapat di simpulkan (X_1), sistem Pengendalian manajemen (X_2) pada kinerja karyawan (Y) menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 2,455 + 0,290 X_1 + 0,120 X_2$. dapat diketahui, jika variabel

motivasi meningkat dengan asumsi variabel sistem pengendalian manajemen tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. “Jika variabel sistem pengendalian manajemen meningkat, dengan asumsi variabel motivasi tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.” Dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi dan sistem pengendalian manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. “Bahwa Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) Diketahui nilai sig untuk X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,436 > t$ tabel $1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang bearti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Sedangkan pengujian hipotesis Kedua H_2 Diketahui nilai sig untuk X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,386 > t$ tabel $1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang bearti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y ”.

Koefisien Korelasi

Keofesin korelasi digunakan melihat kekuatan/keeratan variabel indipenden dan varabel dependen. Berikut Keofesin korelasi dari hasil pengolahan statistik untuk model Model *Summary* dapat terlihat sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diketahui nilai R yaitu kekuatan antara variabel X dengan variabel Y yakni sebesar $0,830$ atau sebesar $83,0\%$ menunjukkan bahwa motivasi dan sistem pengendalian manajemen memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai koefesin determinasi (R^2 dibaca: *Rsquare*) $0,689$ atau $68,9\%$, motivasi dan SPM memberikan kontribusi yang kuat sebesar $68,9\%$ yang tidak diamati yaitu sebesar $31,1\%$ dipengaruhi variabel lain.

Uji F

“Uji simultan yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan atau signifikan secara simultan antara variabel independen dan dependen dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ (5%) dan F_{tabel} sebesar $3,08$ ($df_2 = 103$).” Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1 Regression	1,578	2	,789	7,073	,001 ^b	Signifikan (H_a diterima)
Residual	11,380	102	,112			
Total	12,959	104				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen , Motivasi

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2018.

Sesuai tabel 7 dapat di peroleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni dengan $7,073 > 3,08$ dengan tingkat probilitas $0,001 > 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan H_a di terima dan H_0 ditolak yang bearti berpengaruh variabel independen secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan Penelitian

“Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda dengan nilai signifikan hal ini hubungan motivasi meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan di bank pembangunan daerah kaltimara syariah di samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2012) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda”.

“Sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda dengan nilai signifikan dan hubungan sistem pengendalian manajemen meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan di bank pembangunan daerah kaltimara syariah di samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musa (2013) yang membuktikan bahwa sistm pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda hal ini menunjukkan bahwa. Variabel motivasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank pembangunan daerah kaltimara syariag di samarinda, dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi lebih dominan terhadap sistem pengendalian manajemen tetapi kedua variabel tetap bernilai positif terhadap peningkatkan kinerja karyawan perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi dan SPM berpengaruh secara parsial dan simultan serta “berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda”. “Variabel motivasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi lebih dominan terhadap sistem pengendalian manajemen tetapi kedua variabel tetap bernilai positif terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda”.

Hal ini disebabkan adanya motivasi yang menyebabkan konsep bagaimana caranya mengarahkan sumberdaya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan Bank pembangunan daerah kaltimara syariah di samarinda.

Saran

Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda sebaiknya meningkatkan motivasi dan sistem pengendalian manajemen. seharusnya Perusahaan bank pembangunana daerah kaltimara syariah di samarinda terus melakukan analisis motivasi dan sistem pengendalian manajemen dan pengembangan menambahkan variabel serta memperluas pengembangan mengenai motivasi dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada bank pembangunan daerah kaltimara syariah di samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sukarno. 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen, Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja. Edisi 2*. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Lekatompessy, J. E. 2012. *Peran Sistem Pengendalian Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Analisis Kontinjensi dan Resource-Based View*. Disertasi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Musa, Sitti Hardianti. 2013. *Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Manado*. Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan Pada PT. Hasjrat Abadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Nguyen, Nhat C., N Dung V. dan Hoang T. Huu. 2013. *Effect “Of Motivation On Employees Performance At Petrovietnam Nghe A Construction Joint Stock Corporation. American Of Business And Management. Vol.2, no.2, pp.160-164”*.
- Ruky, Achmad S. 2010, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung : Alfabeta.