

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus pada bank bjb Cabang Balaraja Tangerang)**

**Madaniah  
Deddy Rusyandi  
Neneng Hayati**

**Program Studi Magister Manajemen STIE EKUITAS**

***Abstract***

*This research activity is to trying several factor which teoriticaly has the same influence towards performance of employee (Y) such as job motivation (X\_1) and job satisfaction (X\_2). The purpose of this study was to determine and analyze partially and simultaneously. The sample in this study was a saturated sample of 112 employees. The research method uses descriptive methods and verification methods with a quantitative approach. The analysis uses path analysis and multiple linear regression. Based on the results of research for work motivation included in the criteria "Enough / moderate". Job satisfaction is included in the criteria for the category of quite satisfied. The employee performance of Bank bjb Balaraja Branch is in the high category. The results show that work motivation has a significant effect on employee performance by 41.76%, job satisfaction has a significant effect on employee performance by 38.29%, work motivation and job satisfaction together have a positive and significant effect of 80.5% on employee performance. at bank bjb Balaraja branch.*

***Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Descriptive Method, Verification Method, Path Analysis, Multiple Linear Regression.***

**Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting bagi dinamisasi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Peranan SDM diartikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan sehingga kualitas kehidupan kerja dapat tercapai.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja, dan kepuasan kerja para karyawan, apabila dalam bekerja mereka merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka kemungkinan karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Perkembangan perbankan di Indonesia cukup pesat. Persaingan dalam industri perbankan tidak hanya berasal dari industri perbankan itu sendiri tetapi persaingan datang dari industri baru yang disebut *Financial Technology (Fintech)* yang membuat persaingan antar bank semakin ketat pada perbankan konvensional. Untuk itu setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang nantinya dapat digunakan sebagai sarana untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Bank bjb Cabang Balaraja percaya bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang

dimilikinya, perusahaan menerapkan prinsip menyiapkan kinerja sebaik mungkin agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan peningkatkan kinerja. Mengingat persaingan antar perbankan semakin lama semakin ketat apalagi perbankan mempunyai visi dan misi yang baik jauh kedepan, maka kunci yang sukses dari setiap perbankan dalam persaingan meraih laba dan target yang tinggi untuk saat ini adalah service atau pelayanan. perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja karena dengan keduanya akan tercipta kinerja perusahaan akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja.

Berdasarkan pendapat dan teori di atas tentang motivasi, maka dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau keinginan yang ada dalam diri individu atau karyawan untuk merespon sejumlah pernyataan, sehingga tumbuh dorongan untuk berbuat atau bekerja lebih giat dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Artadi (2015) menunjukkan hasil yang sama dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen kinerja karyawan Anoraga (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pegawai seperti: motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan juga kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian 45 responden mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank bjb cabang Balaraja dengan visi misi "*Menjadi Sepuluh Bank Terbesar dan Berkinerja Baik di Indonesia*". *Coporate value* yang dirumuskan ke dalam beberapa aspek yang dirangkum sebagai "*GO SPRIT*" yang merupakan perwujudan dari *Service excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Intelligence, dan Trust*.

Penulis menyimpulkan dari teori-teori diatas bahwa istilah yang terkandung dalam judul ini adalah untuk melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh perusahaan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan sesuai target yang ditetapkan disertai dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang tinggi dengan tetap memegang aturan dan kerja perusahaan sehingga hasil dari pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan semakin terealisasi dan tercapai.

Masalah yang ada di Bank bjb cabang Balaraja penulis mengadakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank bjb Kantor Cabang Balaraja. Maka oleh karenanya penulis memilih judul yaitu: "Pengaruh Motivasi kerja Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank bjb Cabang Balaraja"

## **Metode Penelitian**

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di bank bjb Cabang Balaraja yang beralamat di Komplek Ruko Mutiara Kawidaran No, Jl. Raya Serang No.4, Cibadak, Kec. Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Adapun waktu penelitian berkisar selama 22 hari kerja. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada representatif sampling yakni yang berjumlah 112 karyawan.

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas tiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel. Korelasi antara butir dengan skor total lebih kecil dari r-tabel ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Maka kriteria valid adalah apabila nilai koefisien bernilai lebih dari r tabel. Pengolahan data akan menggunakan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.0.

### **Uji Validasi Instrumen**

Hasil uji variabel tersebut dinyatakan valid karena koefisien validitas lebih besar dibandingkan dengan rtabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **Uji Reliabilitas Instrumen**

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 didapat nilai Cronbach's Alpha untuk nilai koefisien reliabilitas instrumen penelitian berada diantara 0,8 sampai dengan 0,9, artinya nilai tersebut memiliki nilai "Cronbach's Alpha" lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, maka artinya instrumen (kuesioner) yang digunakan valid atau reliabel.

### **Analisis Deskriptif**

Rekapitulasi tanggapan mengenai Motivasi Kerja, memperoleh skor rata-rata sebesar 41,76%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Motivasi Kerja kerja karyawan di Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori baik.

Rekapitulasi tanggapan mengenai Motivasi Kerja, memperoleh skor rata-rata sebesar 41,76%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Motivasi Kerja kerja karyawan di Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori baik.

Rekapitulasi tanggapan mengenai Kepuasan Kerja, memperoleh skor rata-rata sebesar 38,29%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori cukup puas.

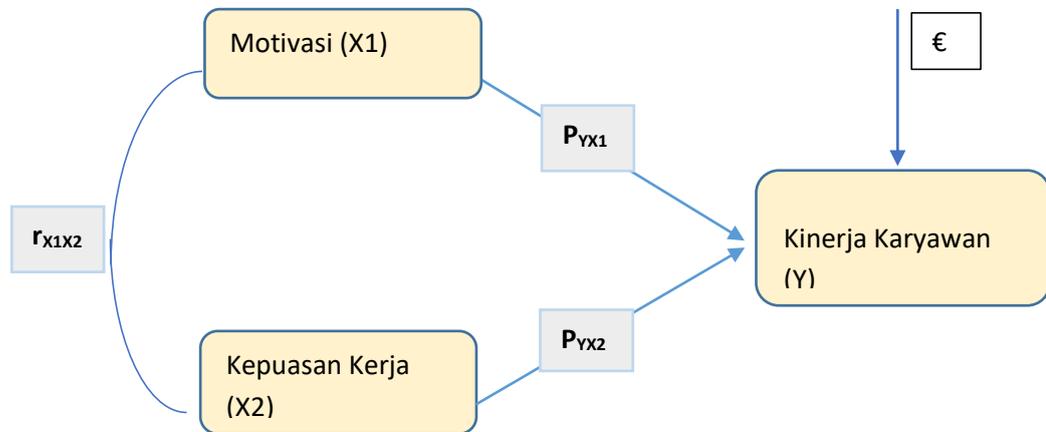
### **Analisis Verifikatif**

#### **Uji Normalitas**

Tabel uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai sig berada diatas 0,05 yaitu 0,101. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa model analisis jalur memiliki distribusi yang normal.

### Analisis Jalur

Model persamaan jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 Analisis Jalur**

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perlu untuk dicari terlebih dahulu nilai setiap koefisien jalur. Melalui analisis korelasi dapat diketahui nilai koefisien jalur  $r_{x_1x_2}$  sebagai berikut :

**Tabel I Korelasi Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja**

		Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N112	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,715, sehingga nilai  $r_{x_1x_2} = 0,715$ .

### Analisis Jalur Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nilai koefisien jalur  $P_{yx_1}$  dan  $P_{yx_2}$  dapat diketahui dari hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel Uji Regresi 2  
Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	-4.225	3.127	
Motivasi	0.550	0.113	0.501
Kepuasan Kerja	0.303	0.082	0.465

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Tabel di atas menunjukkan koefisien jalur dari Variabel Motivasi ( $P_{yx_1}$ ) sebesar 0,501 sedangkan dari Variabel Kepuasan Kerja ( $P_{yx_2}$ ) sebesar 0,465. Dengan demikian besarnya pengaruh langsung Variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh variabel	P (yx <sub>1</sub> )	P (yx <sub>1</sub> ) <sup>2</sup>	%
P (yx <sub>1</sub> ) <sup>2</sup>	0,501	0,2510	25,10%

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Sedangkan pengaruh tidak langsung dari motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung melalui nilai koefisien korelasi dengan variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung		Nilai Hubungan Variabel Independen dan Dependen	Kontribusi
X <sub>1</sub> Langsung	P (yx <sub>1</sub> ) <sup>2</sup>	(0,501) <sup>2</sup> = 0,2510	25,10%
X <sub>1</sub> melalui X <sub>2</sub>	Py <sub>x1</sub> r <sub>x1x2</sub> Py <sub>x2</sub>	0,501 x 0,715 x 0,465 = 0,1666	16,66%
<b>Total pengaruh X<sub>1</sub> Terhadap Y</b>			<b>41,76%</b>

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Dengan demikian total pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,76%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 25,10% dan tidak langsung (melalui kepuasan kerja) sebesar 16,66%. Hasil tersebut berarti sebesar 41,76% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan bjb Kantor Cabang Balaraja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung artinya Motivasi Kerja lebih memiliki peranan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

**Tabel 5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh variabel	P (yx <sub>2</sub> )	P (yx <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>	%
P (yx <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>	0,465	0,2163	21,63%

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung melalui nilai koefisien korelasi dengan variabel Motivasi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung		Nilai Hubungan Variabel Independen dan Dependen	Kontribusi
X <sub>2</sub> Langsung	P (yx <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>	(0,465) <sup>2</sup> = 0,2163	21,63%
X <sub>2</sub> melalui X <sub>1</sub>	Py <sub>x1</sub> r <sub>x1x2</sub> Py <sub>x2</sub>	0,501 x 0,715 x 0,465 = 0,1666	16,66%
<b>Total pengaruh X<sub>2</sub> Terhadap Y</b>			<b>38,29%</b>

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Dengan demikian total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38,29%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 21,63% dan tidak langsung (melalui motivasi) sebesar 16,66%. Hasil tersebut berarti sebesar 38,29% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan bjb Kantor Cabang Balaraja dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung artinya Kepuasan Kerja lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dibandingkan melalui motivasi.

## Analisis Jalur Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

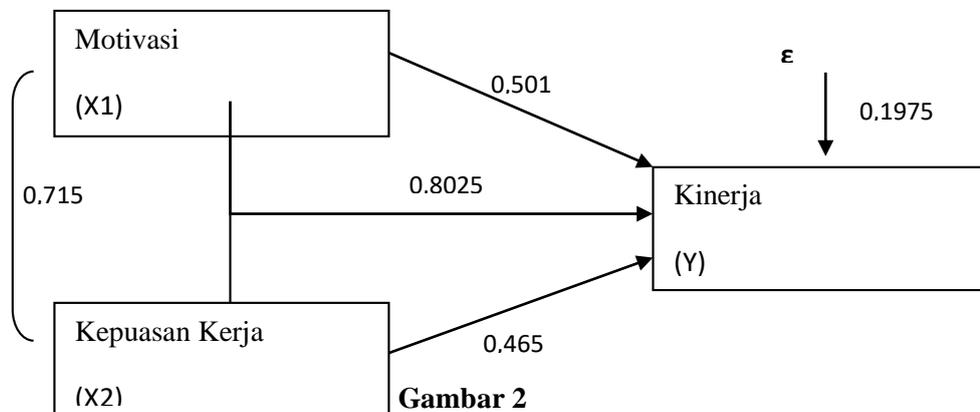
**Tabel 7 Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung terhadap Y	Pengaruh tidak langsung terhadap Y		Total
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,501	25,10%		16,66%	41,76%
X <sub>2</sub>	0,465	21,63%	16,66%		38,29%
<b>Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y</b>					80,25%
<b>Pengaruh Variabel Lain Terhadap Y</b>					19,75%
<b>Total</b>					100%

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat diketahui berdasarkan besar pengaruh atau kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, yaitu Motivasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun secara keseluruhan. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 25,10%, sedangkan apabila melalui kepuasan kerja sebesar 16,66%. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang turut mempengaruhi naik-turunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi secara langsung yaitu sebesar 21,63%, sedangkan total pengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi) adalah sebesar 38,29%.

Berdasarkan hasil pengolahan data koefisien jalur parsial, variabel Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,501 sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,465. Besarnya koefisien lainnya yang tidak masuk dalam penelitian adalah 0,217. Berikut merupakan gambar dari model koefisien jalur hasil penelitian :



**Tabel 8 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33452.820	2	13551.211	187.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6282.326	109	67.213		
	Total	39745.146	111			

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 187,442 dengan signifikansi 0,000. Hasil perhitungan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh hasil sebagai berikut :

Derajat kebebasan (DK)  $k_2 = n - k - 1$  atau  $111 - 2 - 1$ , dengan ketentuan tersebut dan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh angka  $F_{tabel}$  sebesar 3.080.

Berdasarkan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  diperoleh hasil bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.805	.793	7.21334

Sumber : bank bjb Cabang Balaraja (data diolah)

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

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Rsquare) adalah sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Hal ini berarti sebesar 80,5% perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan motivasi dan kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 19,5% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bank bjb cabang Balaraja”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori Cukup/sedang, yang berarti karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja, membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan sosial, dan memiliki wewenang dan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, meskipun masih harus ditingkatkan. Dimensi Motivasi yang dipersepsikan paling tinggi adalah

Kebutuhan Akan Kekuasaan sedangkan dimensi terendah adalah Kebutuhan Untuk Afiliasi.

Kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori cukup puas, artinya berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, substansi pekerjaan, rekan dan atasan kerja, sistem promosi dan lingkungan kerja telah sesuai dengan harapan oleh karyawan, meskipun harus lebih ditingkatkan. Dimensi kepuasan kerja yang dipersepsikan paling tinggi adalah kepuasan terhadap atasan, sedangkan dimensi terendah adalah kepuasan terhadap promosi. Kinerja karyawan Bank bjb Cabang Balaraja berada dalam kategori tinggi, artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana kerja dan standar keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik secara kualitas, kuantitas maupun perilaku kerja yang ditunjukkan dengan sikap tanggungjawab, kerja sama dan inisiatif kerja. Dimensi kinerja yang dipersepsikan paling tinggi adalah kuantitas kerja dan tanggung jawab, sedangkan dimensi terendah adalah Kerja sama.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Balaraja, dengan besarnya pengaruh sebesar 41,76% artinya sebesar 41,76% kenaikan atau turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Balaraja, dengan besarnya pengaruh sebesar 38,29% artinya sebesar 38,29% kenaikan atau turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan
4. Secara bersama-sama, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 80,5%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi secara bersamaan, maka kedua faktor tersebut akan memiliki peranan yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan baik secara praktis terhadap pimpinan dan karyawan Bank bjb Cabang Balaraja, maupun secara teoritis bagi penelitian selanjutnya.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosdakarya
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmad Kuncoro, Ridwan. (2015). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur. Bandung : Alfabeta
- Artadi, Febri Furqon. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: UNY
- As'ad, Mohammad. (2017). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Ayu, I. B., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja, 10(2), 124-135
- Atmosoeparto. (2008). Kisdarto. Menuju SDM Berdaya. Edisi pertama. Jakarta: Gramedia
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dokumen Laporan Kinerja Karyawan bank bjb Cabang Balaraja tahun 2021

- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Effendi Sofian. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Fatchul Mu'in. (2014). *Pendidikan Karakter konstruksi teoritik dan Paraktik*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juniantara. I Wayan. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Penelitian Terdahulu. Denpasar: Universitas Udayana Denpasar
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (Teori, Definisi, Konsep)*. Yogyakarta : CV.ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A.V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miqyal, Muhamad A. (2019). perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai dinas perhubungan kota SURABAYA. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06. Nomor 04 (2019).
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Rao, TV. (2013). *Performance Appraisal: Theory and Practise*, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat
- Rivai, Veitzhal dan Basri. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Prehalindo Jakarta
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 13*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sardiman, A.M, (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama. Sekaran, Uma. (2016). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2016). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono.

- (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta. Sugiyono.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan ke-9. Jakarta:Kencana.
- Suwatno dan Doni Juni Priansah. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publi danBisnis*, CV Alfabeta, Bandung
- Suryana, (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju. Sukses*,Edisi Ketiga, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan DariTeori Ke Praktek*. Bandung : Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo PersadaWidodo,
- S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.