



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat

Muhamad Akmal¹⁾; Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email : 13akmal1@gmail.com¹⁾; dosen00495@unpam.ac.id²⁾

Abstract. *The purpose of this study is to determine the work motivation of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai West Jakarta, to determine the job satisfaction of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai West Jakarta and to determine the work motivation and job satisfaction of employees on the performance of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai West Jakarta. The research method used in this research is quantitative associative method and data collection by questionnaire technique. The method of determining the number of samples with the saturated sample technique obtained a sample of 72 employees. Methods of data analysis with validation test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, simple regression analysis, determinant coefficient analysis, hypothesis testing. The results showed that the multiple correlation coefficient = 0.679 means that work motivation and job satisfaction have a strong influence on employee performance. In multiple linear regression, $Y = 15,034 + 0,548 X_1 + 0,060 X_2$, the determinant coefficient is 44.8% which shows the contribution of motivation and job satisfaction to employee performance of 44.8%. The results of the significance test showed that the t count was $29,831 > t$ table 3.128 and with a significance of $0.000 < 0.05$, H_0-3 was rejected and H_a-3 was accepted. Motivation and satisfaction on the performance of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai West Jakarta.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat dan untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Metode penentuan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 72 pegawai. Metode analisis data dengan uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinan, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi berganda = 0,679 artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linear berganda di dapat $Y = 15.034 + 0,548 X_1 + 0,060 X_2$, koefisien determinan sebesar 44,8% yang menunjukkan kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai bahwa hitung t hitung $29.831 > t$ tabel 3.128 dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0-3 di tolak dan H_a-3 diterima. Motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut. Baik sumber daya yang kompetitif, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi yang canggih.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Seorang pemimpin tidak hanya dituntut tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan gairah atau semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengatur, mengelola,

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu Menurut para ahli pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Menurut Hasibuan (2016 : 10) 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”. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2017:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,, karyawan, dan masyarakat”

Motivasi kerja dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam berkerja, dan hal ini menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik

Menurut (Martono, 2016, p. 152) jenis penelitian merupakan bagian inti dalam desain penelitian, karena pada bagian ini dapat peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 13) metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai yang beralamat di Ruko Taman Kedoya Permai Blok A 1A No 4-5 1B, 2A, 2B Jakarta Barat, 11530.

Waktu penelitian dimulai dari Bulan Januari sampai April 2021. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari observasi, pengajuan proposal, konsultasi bimbingan skripsi, pembuatan kuesioner hingga pengolahan data.

Data Primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, (Sgiyono, 2018:213). Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis.

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:137). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat terkait permasalahan yang akan diteliti.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik penyebaran angket (kuesioner) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan terkait dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja kepada 82 orang karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Item Instrument Kepuasan Kerja (X2)

| No | rHitung | rTabel | Keterangan |
|----|---------|--------|------------|
| 1 | 0,617 | 0,231 | Valid |
| 2 | 0,584 | 0,231 | Valid |
| 3 | 0,751 | 0,231 | Valid |
| 4 | 0,679 | 0,231 | Valid |
| 5 | 0,664 | 0,231 | Valid |
| 6 | 0,719 | 0,231 | Valid |
| 7 | 0,573 | 0,231 | Valid |
| 8 | 0,750 | 0,231 | Valid |
| 9 | 0,573 | 0,231 | Valid |
| 10 | 0,587 | 0,231 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1, di atas hasil analisa instrumen motivasi kerja di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan dari nomer 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi 0,231. Sehingga pertanyaan tersebut berkorelasi signifikansi dengan skor total sehingga tidak harus di gugurkan atau di perbaiki. Maka dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan / butir variabel Motivasi Kerja di nyatakan valid.

Tabel 2. Analisis Item Instrument Motivasi Kerja (X1)

| No | rHitung | rTabel | Keterangan |
|----|---------|--------|------------|
| 1 | 0,677 | 0,231 | Valid |
| 2 | 0,593 | 0,231 | Valid |
| 3 | 0,792 | 0,231 | Valid |
| 4 | 0,680 | 0,231 | Valid |
| 5 | 0,663 | 0,231 | Valid |
| 6 | 0,567 | 0,231 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 7 | 0,610 | 0,231 | Valid |
| 8 | 0,516 | 0,231 | Valid |
| 9 | 0,612 | 0,231 | Valid |
| 10 | 0,733 | 0,231 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2, di atas hasil analisa instrumen motivasi kerja di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan dari nomer 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi 0,231. Sehingga pertanyaan tersebut berkorelasi signifikansi dengan skor total sehingga tidak harus di gugurkan atau di perbaiki. Maka dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan / butir variabel Motivasi Kerja di nyatakan valid.

Tabel 3. Analisis Item Instrument Kinerja Karyawan (Y)

| No | rHitung | rTabel | Keterangan |
|----|---------|--------|------------|
| 1 | 0,750 | 0,231 | Valid |
| 2 | 0,239 | 0,231 | Valid |
| 3 | 0,690 | 0,231 | Valid |
| 4 | 0,791 | 0,231 | Valid |
| 5 | 0,827 | 0,231 | Valid |
| 6 | 0,742 | 0,231 | Valid |
| 7 | 0,730 | 0,231 | Valid |
| 8 | 0,792 | 0,231 | Valid |
| 9 | 0,775 | 0,231 | Valid |
| 10 | 0,734 | 0,231 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3, di atas hasil analisa instrumen motivasi kerja di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan dari nomer 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi 0,231. Sehingga pertanyaan tersebut berkorelasi signifikansi dengan skor total sehingga tidak harus di gugurkan atau di perbaiki. Maka dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan / butir variabel Motivasi Kerja di nyatakan valid.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda Antara Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 15.034 | 3.605 | | 4.171 | .000 |
| | Motivasi | .548 | .105 | .636 | 5.205 | .000 |
| | Kepuasan | .060 | .117 | .062 | .509 | .612 |

Sumber : Data Olahan SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa : Koefisien regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ yang telah ditemukan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 15.034 + 0,548 X_1 + 0,060 X_2$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 15.034 bermakna tanpa adanya antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka nilai kinerja (Y) sebesar 0,910 satuan.

Konstanta (B1) = 0,548 bermakna, jika Motivasi Kerja (X1) pegawai meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) 0,548 satuan. Konstanta (B2) = 0,060 bermakna, jika Motivasi Kerja (X1) pegawai meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) 0,060 satuan.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .682 ^a | .465 | .450 | 3.320 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |

Melihat tabel model summary di atas dapat di jelaskan bahwa nilai koefisien determinan antara Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R Square (0,465), artinya. Kepuasan Kerja (X2) memiliki Kontribusi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,5% dan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bca Kcu kedoya Permai Jakarta Barat. Dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh regresi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bca Kcu Kedoya Permai jakarta barat. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja memiliki nilai T hitung $5.205 > T$ tabel (1.667) sedangkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0-1 ditolak H_0-1 diterima. Hal ini dikarenakan adanya pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan, yaitu berupa keamanan kerja diperusahaan, pengkuan dan penghargaan atas prestasi karyawan, serta insentif berupa bonus dan kesejahteraan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bca Kcu Kedoya Permai jakarta barat. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja memiliki nilai Thitung $4.870 > T$ tabel 1,666 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang mendapatkan jabatan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hitung F hitung $29.831 > F$ tabel 3.128 dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0-3 di tolak dan H_0-3 diterima. Hal ini dapat diketahui juga dari nilai R yang terdapat pada tabel Model Summary, yaitu 0,681. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Namun kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya sebesar 46,2% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A Budi, Fitriyanti *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional. Jurnal ekonomi unpam Vol 4, No 1 2020*. Tangerang
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- E. Susila (2021) *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Vol 3 No 4 2021. Tangerang.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, XVI(1),. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228/2099>.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukrodi dan Fitriani (2019) *pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal ekonomi unpam Vol 1, No 1 (2019)*. Tangerang
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., & Suropto, S. (2020). Good Corporate Governance And Tax Avoidance To Cost Of Debt With Growth Opportunities Moderating (Empirical Study On Manufacturing Company And Finance Service Listed In Idx 2015-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 123-140.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Yusuf, M. (2021). Implikasinya Umkm Pada Ekonomi Kreatif Dan Inovasi Di Kabupaten Garut Jawa Barat. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 67-74.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Taufik, A., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Loan To Deposit Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Bank Danamon, Tbk Periode 2010-2020. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 81-86.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile and Efficient Operation in the Prediction Model of Banking: Eviden from Indonesia. 2018.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-1