

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MAFIRA RAUDYAN IZANI**

**18108020079**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MAFIRA RAUDYAN IZANI  
18108020079**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:**

**JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.  
NIP. 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-948/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **MAFIRA RAUDYAN IZANI**  
Nomor Induk Mahasiswa : **18108020079**  
Telah diujikan pada : **Selasa, 05 Juli 2022**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang  
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 62f31fd34d88



Penguji I  
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 62e74ed1019c



Penguji II  
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED

Valid ID: 62e9432e4124a



Yogyakarta, 05 Juli 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 62f1454de91f



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Mafira Raudyan Izani

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assaamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mafira Raudyan Izani

NIM : 18108020079

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam. Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih. :Wassaamu'aaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Mei 2022

Pembimbing

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mafira Raudyan Izani

NIM : 18108020079

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus : BPRS Bangun Drajat Warga)”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote, bodynote, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Juni 2022

Penyusun



Mafira Raudyan Izani

18108020079

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mafira Raudyan Izani  
NIM : 18108020079  
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 2 Juni 2022

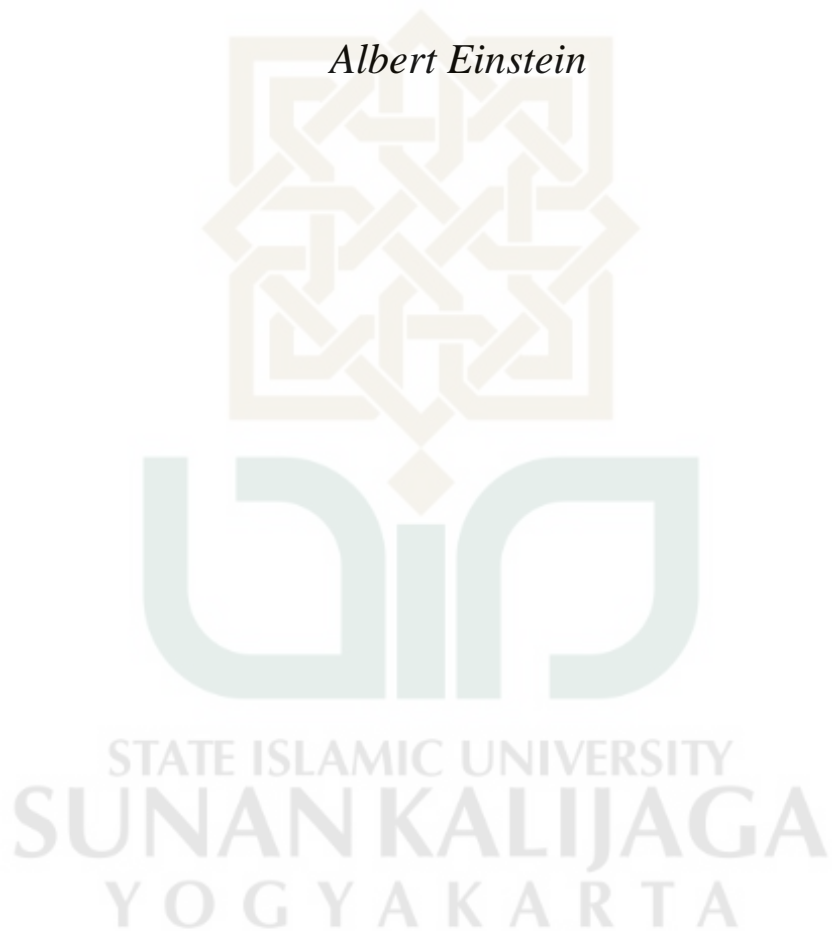


Mafira Raudyan Izani  
18108020079

## HALAMAN MOTTO

*"Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran." -*

*Albert Einstein*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan untuk :

Teruntuk Kedua Orang tua terkasih Bapak Ibnu Riyanto dsn Ibu Umi Nurjannah

Yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk sahabat tercinta

dan orang-orang yang pernah & akan saya temui

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Šād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En

و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

### C. *Ta' Marbutah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliya'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَـ	Fathah	Ditulis	A
ـِـ	Kasrah	Ditulis	I
ـُـ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa

Kasrah + yā'mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

#### F. Vokal Rangkap

Fathah + yā'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بئيم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tak lupa pula shalawat dan salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW yang telah memberi suri tauladan yang baik untuk umat Islam. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Jauhar Faradis S.H.I., M.A, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, seta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Ibnu Riyanto dan Ibu Umi Nurjannah yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas.
8. Kakak dan adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh responden yang telah membantu saya dalam mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
10. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan

mengharapkan kritik dan saran yang membangun kepada pembaca agar kedepannya lebih baik dalam penulisan.

Yogyakarta, 2 Juni 2022



Mafira Raudyan Izani  
18108020079



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>ABSTRAK</b> .....	xix
<b>ABSTRACT</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	13
A. Kajian Teori .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Pengembangan Hipotesis .....	29
D. Kerangka Pikiran.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36

C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Definisi Operasional Variabel.....	38
E. Metode Analisis .....	43
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	49
B. Analisis Statistik Deskriptif .....	49
C. Pengujian Analisis Data .....	51
D. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxxix</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keuangan ROA PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	3
Tabel 1.2 Rasio NPF PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Variabel <i>Independen</i> .....	41
Tabel 3.2 Variabel <i>Dependen</i> .....	43
Tabel 3.3 Variabel <i>Intervening</i> .....	50
Tabel 4.1 Usia Responden.....	52
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	54
Tabel 4.5 <i>Outer Loading</i> 1.....	56
Tabel 4.6 <i>Outer Loading</i> 2.....	58
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extraced</i> .....	59
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i> .....	60
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> .....	62
Tabel 4.10 Cronbach's Alpha.....	63
Tabel 4.11 Uji <i>R Square</i> .....	64
Tabel 4.12 Uji T.....	65
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i> .....	66
Tabel 4.14 <i>Specific Indirect Effect</i> .....	66

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>.....</b>	<b>55</b>
<b>Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>.....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>xxi</b>
<b>Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....</b>	<b>xxvii</b>
<b>Lampiran 3 Laporan Keuangan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....</b>	<b>xxxii</b>
<b>Lampiran 4 Olah Data SPSS 26.....</b>	<b>xxxiii</b>
<b>Lampiran 5 Olah Smart PLS 3.3.7.....</b>	<b>xxxv</b>
<b>Daftar Riwayat Hidup.....</b>	<b>xxxix</b>



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis program Smart PLS 3.3.7. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Banyaknya populasi pada penelitian ini adalah 35 responden. Pada hasil penelitian ini variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja, kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation on work performance with job satisfaction as an intervening variable on employees of PT. BPRS Builds the Citizenship of Yogyakarta. In this study using a quantitative approach to the analysis technique of the Smart PLS 3.3.7 program. The sampling technique used is random sampling. Primary data in this study were obtained from respondents. The number of population in this study were 35 respondents. In the results of this study the work motivation variable has no effect on work performance, work ability has a positive and significant effect on work performance, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work ability has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on job performance, work motivation has a positive and significant effect on work performance through job satisfaction, work ability affects work performance through job satisfaction.*

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



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank adalah lembaga keuangan yang berperan bagi perekonomian negara baik berskala kecil maupun berskala besar. Fungsi bank ialah selaku perantara keuangan antara pihak yang mempunyai dana lebih atau surplus dengan pihak lain yang membutuhkan dana ataupun defisit. Semua bank dalam menjalankan berbagai kegiatan usaha yang disertai dengan perannya sebagai lembaga keuangan yang menjual jasa dan kepercayaan, niscaya akan berupaya untuk mendatangkan nasabah baru sebanyak-banyaknya, menghimpun dana dari masyarakat luas dan memperluas jenis kredit yang dapat diberikan kepada nasabah perorangan. (Firmansyah 2014).

Baik Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Umum Syariah membentuk keseluruhan sektor perbankan yang dikenal sebagai Perbankan Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah jenis perbankan syariah yang melakukan peran intermediasi dengan menyediakan pembiayaan publik. Jenis bank ini juga dikenal sebagai bank pembiayaan rakyat syariah. Pendirian BPRS memiliki tujuan utama untuk membantu permodalan setiap unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). BPRS beroperasi pada daerah perdesaan/kabupaten yang didaerahnya masih memerlukan pembiayaan sehingga BPRS memiliki jangkauan yang semakin luas di masyarakat.

Ngatemin (2012) yang menjadi aset terpenting didalam sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia, dimana dengan adanya sumber daya

manusia inilah yang dapat menggerakkan semua sumber daya penunjang lainnya yang terdapat di dalam sebuah perusahaan. (Pratama 2015) Disamping sumber daya penunjang lainnya yang memegang peran penting dan merupakan salah satu asset terpenting di dalam suatu organisasi pada perusahaan ialah sumber daya manusia. Dengan adanya pengelolaan sumber daya yang efektif dan tepat maka perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan dan tentunya akan dapat terus berkembang.

Salah satu indikator yang dapat digunakan sebuah perusahaan untuk mengetahui atau melihat apakah sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut sudah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan serta apakah sudah memiliki kualitas yang baik ialah dengan melihat bagaimana tingkat prestasi karyawan tersebut dalam bekerja. Memiliki karyawan yang berprestasi kerja tinggi maka sebuah organisasi tentunya dapat mencapai tujuannya. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi dianggap dapat memberikan keuntungan pada organisasi dan karyawannya. Dimana prestasi kerja adalah kebutuhan setiap individu yang ingin dicapai di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Keberhasilan PT. BPRS Bangun Drajat Warga tidak terlepas dari prestasi dan kinerja sumber daya manusia sebagai pelaku utamanya. Pada saat ini PT. BPRS Bangun Drajat Warga sudah mengalami peningkatan dalam mencapai target namun dapat dikatakan belum maksimal dalam mencapai target perusahaan dilihat dari kinerja keuangan dalam 3 tahun ini. Berikut tabel laporan keuangan PT. BPRS Bangun Drajat Warga :

Tabel 1.1 Laporan Keuangan ROA

	2019	2020	2021
Maret	2,66 %	2,32%	1,78%
Juni	2,22%	2,44%	2,00%
September	2,20%	2,04%	2,16%
Desember	2,42%	1,72%	1,99%

Sumber primer diolah 2022

(Kasmir, 2008) ROA atau *Return On Asset* adalah kemampuan bank atau perusahaan dalam menghasilkan laba yang berasal dari total aset yang ada dan dikelola secara efisien. Dilihat dari tabel laporan keuangan ROA memiliki nilai lebih dari 1,5% yang artinya kemampuan bank dalam memperoleh laba dikategorikan sehat.

Tabel 1.2 Rasio NPF

	2019	2020	2021
Maret	10,45%	10,90%	5,93%
Juni	13,47%	12,97%	6,48%
September	12,11%	9,44%	6,44%
Desember	7,49%	6,24%	5,97%

Sumber primer diolah 2022

NPF atau *Net Performing Financing* ialah penyaluran kredit bermasalah yang dilakukan oleh bank (Kasmir, 2008). Namun dilihat dari tabel NPF rasio resiko kegagalan tinggi yang mana melebihi 5% artinya sudah melebihi batas maksimal toleransi yakni 5%. Dari kedua tabel diatas dapat dianalisis bahwa terjadi perubahan yang yang kurang sesuai dengan teori yang ada semakin rendahnya tingkat NPF pada bank maka keuntungan yang diperoleh bank akan semakin tinggi sedangkan bertambahnya NPF akan mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk memperoleh pendapatan sehingga memengaruhi perolehan laba dan berpengaruh buruk terhadap ROA (Pratama, 2011). Berdasarkan



analisa kedua tabel ROA dan NPF triwulan dalam 3 tahun terakhir terdapat beberapa hasil laporan yang menunjukkan disaat NPF turun yang terjadi pada ROA justru ikut turun hal itu terjadi pada bulan September 2019 yang mana disaat NPF turun 1,36% ROA ikut turun 0,02% , pada bulan September 2020 yang mana NPF turun sebesar 3,53% ROA turun sebesar 0,4%, pada bulan Desember 2020 NPF turun sebesar 3,2% ROA ikut turun 0,32% , pada Desember 2021 NPF turun 0,47 ROA turun 0,17%. Dengan analisa tersebut maka PT. BPRS Bangun Drajat Warga dikatakan belum maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Demi mencapai target yang maksimal PT. BPRS Bangun Drajat Warga harus lebih memperhatikan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja karyawan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Tetapi untuk peningkatan prestasi kerja karyawan masih harus diperhatikan oleh pihak BPRS Bangun Drajat Warga, sehingga tercapainya hasil dan tujuan yang maksimal yang telah ditentukan. Karyawan bisa dikatakan berprestasi jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawab di dalam suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak BPRS Bangun Drajat Warga. Untuk mengetahui prestasi kerja dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsi para karyawan terhadap perkembangan di dalam organisasi. Lalu akan memengaruhi keberhasilan, tujuan, sasaran serta target yang sudah ditentukan oleh pihak BPRS Bangun Drajat Warga. Tanpa adanya motivasi kerja dari karyawan dan kemampuan kerja yang dimiliki prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat. Oleh karena

itu terlihat jelas betapa pentingnya pengawasan dari BPRS Bangun Drajat Warga terhadap keberlangsungan prestasi dari para karyawan yang telah diharapkan. Tentunya dengan dibarengi sarana dan prasarana serta manajemen yang baik dalam pengelolaan sumberdaya manusia dari BPRS Bangun Drajat Warga tersebut.

Menurut Hasibuan (2011), motivasi ialah memberikan daya penggerak yang menghasilkan kegairahan seorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Pada hakekatnya motivasi ialah kekuatan yang memberikan dorongan atau rangsangan dan semangat kerja kepada para pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pribadi seseorang dan digunakan untuk tujuan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting, karena besar atau kecilnya motivasi tersebut ialah ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga apabila system yang sudah diberikan perusahaan cukup adil kepada karyawan, tentunya dapat mendorong karyawan untuk terus lebih baik di dalam melakukan pekerjaannya dan menjadi lebih bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Robbins (2015) mengatakan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pengetahuan, pendidikan, serta pengalaman sehingga memiliki tingkat kemampuan yang semakin tinggi maka prestasi kerja dimiliki semakin tinggi pula. Dan sebaliknya pengetahuan dan tingkat pendidikan yang rendah dapat berdampak negatif pada prestasi kerja karyawan. Thoha

(2011) kemampuan ialah suatu kondisi dimana menunjukkan unsur kedewasaan yang tentunya berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didapatkan dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Menurut Wursanto (2003) kemampuan (*ability*) adalah kecakapan seseorang di dalam memecahkan suatu persoalan. Seseorang yang tidak mampu memecahkan suatu persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan-persoalan yang sedang ia hadapi. Dan mungkin hal itu disebabkan karena tidak adanya usaha yang sungguh-sungguh. Orang yang memiliki kemampuan yang terbatas dapat mengakibatkan orang tersebut menjadi pasif. Penilaian kemampuan kerja sangat penting didalam suatu organisasi karena dengan penilaian kemampuan tersebut organisasi dapat melihat sudah sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan dari suatu organisasi tersebut. Dengan adanya penilain kemampuan dapat memotivasi para karyawan agar terdorong untuk terus bekerja lebih baik. Supaya tujuan suatu perusahaan dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya agar prestasi kerjanya dapat terus meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Telaah pustaka dilakukan oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan, di mana peneliti menemukan banyak penelitian sebelumnya yang relevan dengan subjek yang akan diteliti, antara lain: Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Menunjukkan bahwa penempatan motivasi

kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo. Penelitian yang dilakukan oleh Adna Pardede (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion I Jakarta Selatan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion I Jakarta Selatan. Penelitian Windayanti. (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero). Hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian Wasis, M.H.,M (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Kalbar Cabang Syariah. Hasilnya menunjukkan beban kerja dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ridho (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Hasil dari penelitian tersebut adalah tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Jika faktor-faktor tersebut diabaikan maka dapat mengakibatkan rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas serta rendahnya semangat kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi yang diterima oleh BPRS Bangun Drajat Warga tidak terlepas dari prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tentang prestasi kerja dan menuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?

4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
7. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja.
2. Menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.
3. Menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
6. Menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
7. Menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja memediasi kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Pemikiran mengenai motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan evaluasi oleh bank oleh bank mengenai prestasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**E. Sistematika Pembahasan**

Agar pembahasan dan penulisan skripsi ini lebih mudah dipahami dan lebih jelas, maka akan diberikan pembahasan yang sistematis. Pembahasan ini dibagi menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I**                      **Pendahuluan**

Bab ini berisi sub bab yang terdiri atas latar belakang yang menguraikan pentingnya pengaruh . Rumusan masalah pertanyaan penelitian yang mendeskripsikan tentang keterkaitan antara variabel. Tujuan penelitian yang mana untuk menjawab rumusan masalah yang ada.

**BAB II**                      **Landasan Teori**

Menjelaskan landasan teori dari variabel yang dijadikan penelitian, menyampaikan penelitian terdahulu yang berisi judul, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

### BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian. Lebih jelasnya bab ini adalah penguraian tentang alasan penggunaan penelitian lapangan pendekatan kuantitatif seperti populasi dan sampel. Data dikumpulkan menggunakan instrument atau alat ukur, kemudian dianalisis dengan statistic atau secara kuantitatif

### BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan data yang telah dikumpulkan dan juga melaporkan temuan studinya berdasarkan informasi yang dikumpulkan sebagai hasil dari metodologi yang diterapkan serta menyatakan temuan. Dalam pembahasan memberikan penjelasan yang logis untuk hasil dari penelitian.



## BAB V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang mana merupakan sebuah gagasan yang tercapai pada akhir pembahasan. dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah aktual dari temuan penelitian yang dikemukakan pada bab terdahulu.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan peran variabel intervening dalam intervening antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja. Kemudian variabel perantaraannya adalah kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.3.7. Berdasarkan dari uraian bab empat mengenai hasil penelitian serta pembahasannya, dapat ditarik simpulan:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Karena dari tabel diatas didapatkan hasil original sampel -0,131 dan t-statistik 0,617 dan P value 0,537.
2. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja. Terbukti dengan hasil yang didapatkan hasil original sampel 0,349 dan t-statistik 1,999.
3. Nilai original sampel sebesar 0,549 dan nilai t-hitung sebesar 3,862 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena dari tabel diatas didapatkan hasil original sampel 0,410 dan t-statistik 2,789 dengan signifikansi 0,005.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Terbukti dari hasil original sampel 0,734 dan t-statistik 3,521 dengan signifikansi 0,000.
6. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil yang diperoleh nilai original sampel 0,403 dan t-statistik 2,289 dengan signifikansi 0,021.
7. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil yang diperoleh nilai original sampel 0,301 dan t-statistik 2,293 dengan signifikansi 0,022.

## **B. Saran**

Penulis dapat memberikan berbagai saran, yang dapat disusun menjadi dua bagian. Yang pertama adalah rekomendasi bagi manajemen organisasi yang akan menjadi implementasi dari temuan penelitian. Kedua, rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut yang akan dilakukan untuk menyelesaikan penelitian ini dan memperoleh hasil yang terbaik. Rekomendasinya adalah seperti di bawah ini:

1. Bagi perusahaan

PT. BPRS Bangun Drajat Warga perlu meningkatkan motivasi kerja dan

kemampuan kerja untuk :

- a. Meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja karyawan.
- b. PT. BRPS Bangun Drajat Warga sebaiknya lebih dapat memperhatikan karyawan-karyawannya yang berprestasi yaitu dengan memberikan suatu penghargaan, bonus, hadiah serta promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaannya terhadap karyawan.
- c. PT. BRPS Bangun Drajat Warga harus memantau kinerja pegawainya, terutama dari segi kualitas dan kuantitas kerja.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Mengembangkan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih tepat memungkinkan untuk melakukan penelitian selanjutnya, seperti motivasi kerja dapat dijabarkan dalam motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal sedangkan untuk kemampuan kerja fisik maupun non fisik.
- b. Variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen, lingkungan kerja dan sebagainya, dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya.
- c. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator atau variabel intervening, dalam

skala yang lebih luas, baik dari jenis sampel maupun jenis organisasinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Davis Keith Newstroom, John W Dharma, Agus 1993, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Firmansyah, I. (2014). *Determinant of non performing loan: The case of Islamic bank in Indonesia*. Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, 17(2), 241-258.
- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Apalikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson J.L., J.M Ivanicevich dan J. Donnelly, 1989, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Erlangga, Jakarta.
- Hair, J.F. et al., 2013. Multivariate data analysis 7th ed., Pearson Education Limited.
- Handoko, T. Hani, 2009. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2011). Manejemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, R. S. (2011). Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir (2008). Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki Angelo. 2003. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Kusuma, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Bank Bjb Syariah Cabang Cirebon. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 95-107.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada

- Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero)  
Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Munde, F. M., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi*
- Pardede, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada pt. bank bni syariah gedung tempo pavilion i jakarta selatan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Pasri, K. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang).
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pratama, B. Y., & Sarno, R. (2015). Personality classification based on Twitter text using Naive Bayes, KNN and SVM. In *2015 International Conference on Data and Software Engineering (ICoDSE)* (pp. 170-174). IEEE.
- Rajagukguk.T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia Medan*. Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122-132.

- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, V. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2).
- Sekaran, U. (2011). Research Methods for Business (metodologi Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat, 247
- Shidiq, A. H., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(04), 414-428.
- Siagian, Sondang P, 1995. Manajemen Personalia. Rineka cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.
- Thoha, M. (2011). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Uno, Hamzah B. 2014 Teori Motivasi & Pengukurannya Jakarta Bumi Aksara
- Wasis, M. H. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Kalbar Cabang Syariah. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(3).



Windayanti, S. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. SME Area Kebon Sirih dan Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).

Wulandari, D. I. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Wursanto, I.G. 2003. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

