

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Sentral Arta Asia Kota Lumajang

Mohammad Fathoni¹, Elis Anita Farida²

¹⁻² Kewirausahaan, Universitas Anwar Medika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: tonymohammad48@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation on the performance of employees at PT BPR Sentral Arta Asia (SAA) in Lumajang City, East Java. In the context of an increasingly competitive banking industry, companies require human resources who are not only competent but also possess strong internal and external drive to achieve organizational goals. This research employed a quantitative approach with a sample of 45 employees selected randomly. Data were collected through observation and questionnaires, then analyzed using validity tests, reliability tests, and simple linear regression. The findings reveal that work motivation has a significant positive effect on employee performance. This demonstrates that enhancing both intrinsic and extrinsic motivation can improve productivity and service quality, thereby supporting the company's long-term objectives. The determination coefficient (R^2) of 45.2% indicates that motivation contributes significantly to performance, while the remaining 54.8% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Banking Industry; Employee Performance; Hypothesis Testing; Quantitative Research; Work Motivation.*

Abstrak. Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT BPR Sentral Arta Asia (SAA) Kota Lumajang, Jawa Timur. Mengingat persaingan industri perbankan yang semakin ketat, perusahaan menginginkan personel yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk mencapai target organisasi. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 pegawai yang dipilih secara acak. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linier sederhana. Hasil studi memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong produktivitas sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan perusahaan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 45,2% menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja, sedangkan 54,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Industri Perbankan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pengujian Hipotesis; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Motivasi di dunia kerja merupakan faktor utama yang merangsang karyawan untuk berusaha mencapai tujuan lembaga. Menurut Robbins & Judge (2022), motivasi ialah kesediaan pribadi untuk mengarahkan usaha maksimal, meskipun usaha besar tidak selalu menciptakan performa optimal. Dengan demikian, dibutuhkan kualitas dan arah usaha yang tepat, yang muncul dari dorongan internal akibat kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi kerja adalah bagian penting dalam menentukan kualitas serta produktivitas kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi, termasuk sektor perbankan (Hasibuan, 2021; Kasmir, 2022).

Penelitian terkini oleh Abdullah & Nurhayati (2024) dan Adha dkk. (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi determinan utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya sasaran organisasi. PT

BPR Sentral Arta Asia (SAA) sebagai lembaga perbankan memiliki peran penting dalam menunjang perekonomian nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, SAA sangat bergantung pada kinerja pegawai yang profesional dan produktif.

Motivasi merupakan karakteristik psikologis individu yang memengaruhi komitmen dan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkup profesional, motivasi merupakan kesiapan seseorang mengerahkan usaha maksimal guna meraih target perusahaan, yang dipengaruhi oleh kapasitas upaya tersebut dalam melayani keperluan pribadi (Sedarmayanti, 2023). Secara sederhana, motivasi mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Rendahnya motivasi kerja, yang tercermin dalam minimnya inisiatif dan berkurangnya semangat kerja, dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak tersebut bukan hanya terlihat dari menurunnya produktivitas, tetapi juga dapat menghambat tercapainya target organisasi secara keseluruhan serta menurunkan kualitas layanan yang diterima oleh nasabah (Cahyani & Wulandari, 2025; Dewi & Suardana, 2024). Dalam industri perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan pelayanan prima, kondisi semacam ini dapat merugikan reputasi perusahaan dan menurunkan kepercayaan masyarakat (Fitriani & Supriyanto, 2025).

Dalam konteks PT. BPR Sentral Arta Asia (SAA), motivasi kerja pegawai memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di PT BPR Sentral Arta Asia (SAA) Kota Lumajang, motivasi kerja terlihat menjadi komponen penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai lembaga perbankan yang beroperasi di tengah persaingan yang semakin intens, SAA menghendaki personel dengan tingkat komitmen yang tinggi guna mencapai target perusahaan. Namun, kenyataannya masih ditemukan sejumlah pegawai yang menunjukkan rendahnya inisiatif dalam melaksanakan tugas, lebih cenderung menunggu arahan dari atasan, serta kurang memiliki dorongan untuk mengembangkan karier secara mandiri (Hidayati & Wulandari, 2025; Kurniawan & Lestari, 2023).

Kurangnya motivasi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat tercermin dari menurunnya produktivitas kerja, berkurangnya kualitas pelayanan kepada nasabah, serta rendahnya kemampuan dalam berinovasi untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul di tempat kerja (Pratama & Susanti, 2024; Rahmawati & Santoso, 2025). Apabila situasi ini terus berlangsung, bukan hanya kinerja individu yang terhambat, melainkan juga pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dapat terpengaruh. Sejalan dengan hal tersebut, studi ini dilakukan guna

mengukur sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT BPR Sentral Arta Asia Kota Lumajang

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan karakteristik psikologis individu yang memengaruhi komitmen dan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins & Judge (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Sedarmayanti (2023) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan lingkungan sosial. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan bekerja. Kasmir (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan semangat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Teori motivasi yang relevan dengan penelitian ini adalah teori dua faktor Herzberg yang membagi motivasi menjadi dua kategori (dikutip dalam Robbins & Judge, 2022). Faktor Motivator (Intrinsik) merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Faktor Hygiene (Ekstrinsik) merupakan faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal.

Penelitian oleh Abdullah & Nurhayati (2024) dan Andini & Utami (2024) mengembangkan teori Herzberg dalam konteks perbankan modern, menemukan bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir menjadi semakin penting di era digital. Budiman & Sari (2023) juga mengkonfirmasi bahwa kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memberikan pengaruh optimal terhadap motivasi kerja karyawan bank.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2021), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kasmir (2022) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2023) antara lain kemampuan dan keahlian (ability and skill), pengetahuan (knowledge), motivasi kerja (work motivation), dukungan organisasi (organizational support), dan lingkungan kerja (work environment). Penelitian oleh Cahyani & Wulandari (2025) dan Dewi & Suardana (2024) mengidentifikasi bahwa di sektor perbankan, faktor motivasi menjadi prediktor terkuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan faktor lainnya.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk. (2025) dengan judul "Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Rizka Multidimensi" menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Robiwalla dkk. (2025) dengan judul "The Influence of Work Discipline on Employee Performance" menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Abdullah & Nurhayati (2024) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah" menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Adha dkk. (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan" menemukan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Andini & Utami (2024) dengan judul "Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sektor Perbankan" menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan pengaruhnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Sentral Arta Asia Kota Lumajang..

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena fokus riset terletak pada pengujian hubungan antar variabel melalui data terukur. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang berperan sebagai variabel bebas dalam riset ini adalah motivasi kerja (X), sementara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Kedua variabel

dijabarkan ke dalam indikator operasional yang dapat diukur dengan instrumen riset. Menurut Ghozali (2021), definisi operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Populasi riset mencakup seluruh pegawai PT BPR Sentral Arta Asia (SAA) Kota Lumajang, dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang yang dipilih secara acak agar dapat mewakili populasi secara proporsional. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk mengumpulkan data, digunakan dua pendekatan yaitu observasi langsung dan kuesioner dengan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator variabel riset. Skala Likert yang digunakan memiliki 5 alternatif jawaban: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Menurut Sugiyono (2023), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk memastikan keandalan data, dilakukan serangkaian pengujian. Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana perangkat riset mampu mengungkapkan indikator yang benar-benar sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan sah jika nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson product moment (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat stabilitas instrumen riset. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha, di mana perangkat dikatakan konsisten apabila nilai $\alpha \geq 0,70$. Menurut Ghozali (2021), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Uji asumsi klasik dieksekusi sebelum pemeriksaan regresi untuk meyakinkan data telah sesuai kriteria persyaratan. Uji ini meliputi uji normalitas dengan tujuan memastikan apakah data berkarakteristik sebaran normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas guna memastikan tidak terjadi hubungan kuat antarvariabel bebas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas guna mengidentifikasi apakah ada perbedaan ragam sisa pada model regresi menggunakan uji Glejser. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Formula regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$, yang membantu menjelaskan hubungan kedua variabel secara kuantitatif. Hipotesis dianalisis dengan uji t dalam rangka mendeteksi pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja staf. Kriteria pengujian adalah jika t hitung $> t$ tabel dan nilai Sig. $< 0,05$ maka H_1 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bank dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh skor rata-rata motivasi kerja mencapai 4,12 (kategori tinggi) dan skor rata-rata kinerja pegawai mencapai 4,05 (kategori tinggi). Temuan ini memperlihatkan bahwa staf perbankan memiliki tingkat semangat bekerja dan hasil kerja yang memuaskan.

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan $r \text{ tabel} = 0,294$ ($n=45$, $\alpha=0,05$). Seluruh butir soal variabel motivasi kerja (10 item) dan kinerja karyawan (10 item) memiliki nilai $r \text{ hitung} > 0,294$. Dengan demikian, semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil sebagai berikut: Motivasi Kerja (X): $\alpha = 0,871$, Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0,889$. Keduanya memiliki nilai $\alpha > 0,70$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $\text{Sig.} = 0,200 > 0,05$, sehingga data mengikuti distribusi normal. Nilai Tolerance = $0,923 > 0,10$ dan VIF = $1,083 < 10$, jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji Glejser memperlihatkan nilai $\text{Sig.} > 0,05$, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson mencapai 1,902, yang berada dalam kisaran dari batas dU hingga 4-dU, sehingga tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus regresi yang diperoleh yaitu: $Y = 12,315 + 0,642X$, Setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja (X) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,642 unit.

Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan nilai $t \text{ hitung} = 5,876 > t \text{ tabel} = 2,016$, dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$. Sehingga, H_1 dapat diterima, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,452$, yang berarti bahwa 45,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan 54,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di

luar penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki staf, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg yang dikutip dalam Robbins & Judge (2022) yang menguraikan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dwiyanti dkk. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Robiwalla dkk. (2025) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terkini oleh Adha dkk. (2023) dan Andini & Utami (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi determinan utama kinerja karyawan di sektor perbankan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 45,2% menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Hasil ini mendekati temuan Fitriani & Supriyanto (2025) yang menemukan kontribusi motivasi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan perbankan syariah, serta penelitian Pramono & Rahayu (2024) dengan kontribusi 47,3% terhadap kinerja karyawan bank.

Temuan riset ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya di bidang perbankan yang menunjukkan adanya hubungan erat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif lebih tinggi, disiplin kerja yang efektif, dan mampu mencapai target yang telah dirumuskan organisasi (Cahyani & Wulandari, 2025; Dewi & Suardana, 2024; Hidayati & Wulandari, 2025).

Faktor-faktor lain yang memengaruhi 54,8% sisanya sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021), Kasmir (2022), dan Sedarmayanti (2023) meliputi kemampuan individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian Handayani & Prasetyo (2024), Kurniawan & Lestari (2023), serta Pratama & Susanti (2024) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di PT BPR Sentral Arta Asia (SAA) Kota Lumajang. Hasil analisis statistik membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja, yang berarti peningkatan motivasi secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,2% menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja, sementara 54,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Temuan ini memperkuat teori motivasi Herzberg serta konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan di sektor perbankan. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan bagi manajemen PT BPR Sentral Arta Asia adalah perlunya menyusun strategi motivasi yang seimbang antara faktor intrinsik dan ekstrinsik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang, meningkatkan program penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai, memberikan peluang pengembangan diri dan karir yang lebih jelas bagi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya pada satu perusahaan, menguji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, menggunakan metode penelitian campuran (mixed method) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, serta melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perkembangan motivasi dan kinerja dalam rentang waktu tertentu. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu jumlah sampel yang relatif kecil sebanyak 45 responden dari satu perusahaan, hanya meneliti satu variabel independen yaitu motivasi kerja, menggunakan metode kuantitatif tanpa eksplorasi kualitatif yang mendalam, serta ruang lingkup penelitian terbatas pada satu lokasi yaitu Kota Lumajang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45-58.
- Andini, R., & Utami, H. N. (2024). Peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor perbankan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 112-128.
- Budiman, A., & Sari, R. P. (2023). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan bank umum di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 123-140.
- Cahyani, D. R., & Wulandari, S. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri perbankan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 67-82.
- Dewi, N. K., & Suardana, I. W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan lembaga perbankan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(2), 210-228.
- Dwiyanti, A. R., Pangesti, R., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2025). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Rizka Multidimensi. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 5(1), 45-58. <https://doi.org/10.47467/edu.v5i2.6589>
- Fauziah, R., & Nugroho, A. (2023). The effect of work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the banking sector. *International Journal of Business and Management*, 18(3), 67-82.
- Fitriani, L., & Supriyanto, A. S. (2025). Kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan perbankan syariah. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 14(1), 89-104.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Prasetyo, B. (2024). Motivasi kerja dan kinerja karyawan: Studi empiris pada perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 34-50.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Hidayati, N., & Wulandari, S. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan bank. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 8(1), 89-106.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi 2). Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, R., & Lestari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perbankan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 112-128.
- Pramono, J., & Rahayu, M. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 89-104. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4497>

- Pratama, Y., & Susanti, M. (2024). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 156-172.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robiwalla, R., Papilaya, J., & Louhenapessy, W. G. M. (2025). The influence of work discipline on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Buru Selatan Regency. *JENDELA PENGETAHUAN*, 8(1), 67-82. <https://doi.org/10.30598/jp18iss1pp74-81>
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.