

# Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kota Jambi

**Sucipto, Hansen Rusliani, Nurul Khotimah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

email: [sucipto.djafar@gmail.com](mailto:sucipto.djafar@gmail.com)

**Abstrak:** Tulisan ini melihat seberapa besar kualitas sumber daya dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan teknik *kuantitatif-deskriptif*, pengumpulan data melalui metode observasi, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Hasil penelitian terhadap pemenuhan kualitas sumber daya manusia dan motivasi pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi menunjukkan kualitas yang baik. Sedangkan tingkat kualitas kinerja karyawan secara umum dapat disimpulkan sudah berkinerja cukup baik. Hasil analisis korelasi parsial terhadap koefisien variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi dengan kinerja karyawan (Y) Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi menghasilkan: 1) variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) tergolong “cukup” 2) variabel motivasi ( $X_2$ ) tergolong “cukup”, Hasil analisis korelasi ganda terhadap koefisien korelasi Concordance Kendall aspek-aspek variabel kualitas sumber daya manusia (X) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi, menunjukkan pengaruh yang “sangat kuat”. Semua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif, sehingga koefisien tersebut bisa diartikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan motivasi akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan.

**Kata-kata kunci:** sumber daya manusia; motivasi dan kinerja karyawan; BRI Syariah

## I. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi bisnis peran bagian *human resource* (sumber penghasilan manusia) menjadi penting pada saat dihadapkan pada penciptaan tenaga yang berkualitas. Karena itu sebagian Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Melimpahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal. Saat ini kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti halnya yang terjadi saat ini begitu banyak lulusan ekonomi syariah bekerja di Bank Konvensional dan sebaliknya lulusan ekonomi umum (bukan ekonomi syariah) bekerja di Bank Syariah jika kita amati lebih dalam tentu saja ini menjadi permasalahan yang akan menjuru

kepada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri karna seharusnya pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi.

Dari data yang didapat menunjukkan mayoritas Karyawan berasal dari lulusan umum hal ini sesuai dengan pernyataan Otoritas Jasa Keuangan pada salah satu acara bahwasannya Sumber Daya Manusia (SDM) didominasi oleh lulusan umum. Selain itu berdasarkan komplain dan masukan dari nasabah yang dikirimkan ke website Bank Rakyat Indonesia Syariah, secara mayoritas keluhan dan masukan yang disampaikan adalah mengenai permasalahan manajerial Bank Rakyat Indonesia Syariah seperti lambatnya pelayanan, proses administrasi yang rumit, banyaknya syarat yang dibuat untuk mengajukan pembiayaan dan lambatnya kinerja para *costumer service* dan para *teller* sehingga membuat nasabah lama menunggu dan mengantri.<sup>1</sup>

## II. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.<sup>2</sup> Menurut Gibson kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

### a. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya.

---

<sup>1</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>2</sup> Menurut Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)", TULISAN Universitas Diponegoro Semarang.

#### b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Konsep kualitas dalam perspektif Islam bersifat komprehensif, yang sebaiknya ditinjau sebagai sebuah proses yang memberikan perubahan positif menuju kinerja terbaik atau “*excellent*” untuk semua jenis usaha, di mana tujuan akhirnya adalah meningkatnya kualitas kehidupan manusia.<sup>3</sup> Dalam hal ini, yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah keseluruhan orang yang menjadi anggota dan ditugaskan oleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu, di mana dampak dari pelaksanaan tugas dimaksud mereka memperoleh imbalan jasa berupa gaji, tunjangan, bonus, atau imbalan lainnya.

#### c. Motivasi

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.<sup>4</sup> Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan.

#### d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>5</sup> Objek penelitian pada tulisan adalah berpusat di Kota Jambi sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, semua data yang bersangkutan terhadap objek penelitian dapat diperoleh dari Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Kota Jambi, yang berlokasi Jl. Hayam Waruk No.32 Kec. Jelutung, Kota Jambi, Jambi- 36124. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif-deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, di mana hasil analisis disajikan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Sementara metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat, baik oleh penulis sendiri maupun secara kelompok.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Vita Sarasi, “Manajemen Kualitas Dalam Perspektif Islam”, [https://www.academia.edu/5134031/manajemen\\_kualitas\\_dalam\\_perspektif\\_islam](https://www.academia.edu/5134031/manajemen_kualitas_dalam_perspektif_islam)

<sup>4</sup> Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1. No. 1, (Februari 2013), hlm. 12.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 481.

<sup>6</sup> Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Skripsi (Edisi Revisi)*, (Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS Jambi dan Syariah Pers, 2012), hlm. 251.

## 1. Jenis dan Sumber Data

### a. Data primer

Data ini diperoleh secara langsung dari hasil pengisian kuisioner dan dokumentasi, yaitu mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi terhadap kinerja.

### b. Data sekunder

Data ini diperoleh dari catatan yang ada pada Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian.<sup>7</sup> Serta internet, media cetak yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Data ini digunakan oleh peneliti sebagai data pelengkap dari data primer.

### c. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti bisa digantikan oleh orang lain, misalnya digantikan oleh angket. Beberapa bentuk instrumen lain yang bisa digunakan seperti alat tes, daftar cek, angket, wawancara terstruktur, dan pengamatan yang terkontrol.

### d. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Secara ideal, kita sebaiknya meneliti seluruh anggota populasi. Apabila kita melakukan penelitian pada seluruh populasi, berarti kita melakukan sensus. Akan tetapi, seringkali populasi penelitian cukup besar sehingga tidak mungkin diteliti seluruhnya dengan waktu, biaya, dan tenaga yang tersedia. Dalam keadaan demikian, maka penelitian hanya dapat dilakukan terhadap sampel.<sup>8</sup> Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi yang berjumlah 65 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 30 karyawan pada pihak bank yang bersangkutan, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel yang akan diteliti adalah karyawan dari Kantor Cabang PT. BRIS Kota Jambi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10%.

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan

---

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2013), hlm. 21.

<sup>8</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 57.

<sup>9</sup> Sayuti Una, *Pedoman Penulisan TULISAN (Edisi Revisi)*, (Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS Jambi Dan Syariah Pers, 2012), hlm. 260.

berkaitan dengan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan reliable. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula alfa cronbach (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel (andal) apabila nilai alfa cronbachnya > 0,6 Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur *construct* yang akan diukur. Pengujian homogenitas dilakukan untuk menguji analisis validitas tersebut. Untuk pertanyaan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel, skor masing-masing item dikorelasikan dengan total skor item dalam satu variabel. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan total skor item dan lebih tinggi dari interkorelasi antar item, maka menunjukkan kevalidan dari instrumen tersebut.<sup>10</sup>

Menurut Hair set al nilai validitas diatas 30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Seharusnya untuk mendapatkan skala pengukuran yang baik, dalam arti yang sesuai maka dilakukan pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian. Instrument yang digunakan dalam penelitian harus melalui kajian awal. Pengujian yang populer dan sering digunakan dalam mengukur validitas dan reliabilitas suatu konsep instrumen adalah teknil *Alpha Cronboarch*. Hair et al menyatakan nilai reliabilitas *Alpha Cronboarch* alat ukur dalam melakukan penelitian dengan nilai .06 hingga .07 adalah nilai terendah yang dapat diterima.<sup>11</sup>

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis penelitian ini menggunakan analisis perumusan korelasi. Analisis korelasi adalah penelitian yang melihat ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antar variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment.<sup>12</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dengan keterangan:

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi antara X dan Y
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total
- X<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor item
- Y<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor total
- XY = Jumlah perkalian skor total skor item
- N = Jumlah responden atau banyaknya idividu.

---

<sup>10</sup> Ari Husnawati, Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang), Tesis Universitas Diponegoro Semarang, (2006), hlm. 51.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 28.

#### a. Regresi Linier Berganda

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel misalkan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Kepuasan Kerja Karyawan menurut teori disebabkan oleh lima faktor atau variabel yaitu pekerjaan itu sendiri, kepenyeliaan, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja, dan gaji.<sup>13</sup>

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kualitas SDM

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta (nilai kinerja keuangan, Relevansi, keandalan, dapat dibandingkan, konsistensi, dapat dipahami = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = eror

#### b. Uji T (parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah- langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternative :

H<sub>0</sub> :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi .

H<sub>a</sub> :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi .

Level of significance  $\alpha = 0,05$

H<sub>0</sub> diterima apabila =  $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

H<sub>0</sub> ditolak apabila =  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$

- Kesimpulan : membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat ditentukan apakah H<sub>0</sub> diterima atau ditolak.

#### c. Uji F (simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen kualitas sumber daya manusia dan motivasi dapat dipahami terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

#### d. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

## 5. Definisi Operasional

---

<sup>13</sup> Husein Umar, *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 126.

Variabel Penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian. Obyek penelitian yang dimaksud adalah Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Jelutung. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel X yang terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sedangkan variabel Y adalah Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Jelutung.

## 6. Analisis Data

### a. Uji T

Hasil uji T untuk mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. Dari uji t yang dijelaskan maka dapat diinterpretasikan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5,652 > 1,697$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,000 < level\ of\ significant\ 0,05$ . Sehingga keputusan hipotesisnya adalah hipotesis pertama diterima untuk menyatakan pengaruh kualitas sumber daya manusia signifikan terhadap kinerja karyawan artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- 2) Pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,095 > 1,697$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,046 < level\ of\ significant\ 0,05$ . Sehingga keputusan hipotesisnya adalah hipotesis kedua diterima untuk menyatakan motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan artinya  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### b. Uji F

Hasil uji F untuk pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. Dari hasil uji F didapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $21,397 > 2,47$  dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan dan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### c. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R square suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Diperoleh angka *adjusted R Square* sebesar 0,613 atau 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan sekitar 0,387% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Jadi, semakin meningkat kualitas sumber daya manusia dan motivasi maka akan semakin bagus kinerja karyawannya. Adapun selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

#### **IV. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai hasil berikut: pertama, hasil pengujian pengaruh regresi berganda terhadap aspek kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan semua berkorelasi positif dan signifikan secara simultan. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dan motivasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. Kedua, berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kota Jambi (Y). Ketiga, Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Kota Jambi. Keempat, Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan bahwa variabel Motivasi lebih dominan dari kualitas sumber daya manusia dan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kota Jambi.

## BIBLIOGRAFI

- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta Timur: Darus Sunnah, 2014.
- Danang Sunyoto, *Metodelogi Penelitian Akuntansi*, Bandung: PT Rafika Aditama, 2013.
- Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: ALVABETA, 2013.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun", *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1. No. 1, Februari 2013.
- Hasbi Umar, *Pedoman Penulisan tulisan (edisi revisi)*, Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS Jambi Dan Syariah Pers, 2012.
- Husaini Usman, *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Husein Umar, *Metode penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: ALFABETA, 2015.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.
- Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Tulisan (Edisi Revisi)*, (Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS Jambi dan Syariah Press), 2012.
- Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prestasi pustaka, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Yogyakarta: ALFABETA (Edisi Revisi), 2011.
- Temon Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri", *Tesis Universitas Pawyatan Daha Kediri Jl. Sukarno Hatta Nomor 49 Kediri*, 2011.

Ari Husnawati, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)", Tesis Universitas Diponegoro Semarang, 2006.

Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". TULISAN Universitas Diponegoro Semarang, 2011.