

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH SUKOWATI SRAGEN

Thoriq Fajar Triatmojo ¹⁾
Y. Djoko Suseno ²⁾
Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ triatmojorthoriq@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the effect of leadership style and work motivation on job satisfaction and analyze the mediating role of work satisfaction in affect leadership style and work motivation on employee performance. This type of research is survey research. The study population was 85 employees of PT. BPR Syariah Sukowati Sragen and all of them are sampled by census technique. Data sources used primary data and secondary data. Methods of data collection used questionnaires and literature study. Data analysis techniques used path analysis. The results showed that the leadership style has a significant effect on the work satisfaction. Work motivation has a significant effect on work satisfaction. Leadership style has a significant effect on the employee performance. Work motivation has a significant effect on the employee performance. Work motivation has a significant effect on the employee performance. Job satisfaction mediates the affect of the leadership style on the employee performance. Work satisfaction mediates the affect of work motivation on employee performance.

Keywords: *leadership style, work motivation, work satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Persaingan antar lembaga keuangan yang semakin gencar semakin membuat dunia perbankan harus melakukan perubahan pada aspek kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan pemberian kualitas pelayanan yang baik kepada nasabah. Persaingan antara lembaga keuangan tersebut menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja sumber daya manusianya pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPR) agar tetap bertahan dan meningkatkan daya saing. Wibowo (2015: 187) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan berperan penting dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik tetapi perusahaan perbankan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2012: 67). Karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Karyawan dinyatakan memiliki kinerja baik apabila karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono, 2017: 146). Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada dan memahami tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari luar diri karyawan maupun dari dalam diri karyawan (Mustofa, 2017: 121).

Peran pemimpin menjadi kunci dalam membangun semangat karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola karyawan, karena pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2013: 115). Pemimpin yang tidak dapat mengatur karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Tampi, 2014: 2)..

“Baik buruknya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi kerjanya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan selalu berupaya untuk menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan. Sedarmayanti (2010: 233) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono (2017: 147) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya pada kinerja karyawan (Sutrisno. 2012: 151). Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal. Chandraningtyas, Musadieg, dan Utami (2012: 39) menyatakan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan, tetapi sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas maka cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Susiani (2014: 2637), salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah peningkatan kinerja terhadap perusahaan, dimana apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin baik. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak pada kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Wahyudi dan Sudibya, 2016: 874).

Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen dimana dari hasil observasi pendahuluan melalui wawancara dengan karyawan diketahui bahwa pimpinan kurang optimal di dalam memberikan arahan, di mana pimpinan hanya memberikan pengarahannya saat *metting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga dalam hal ini Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) masih

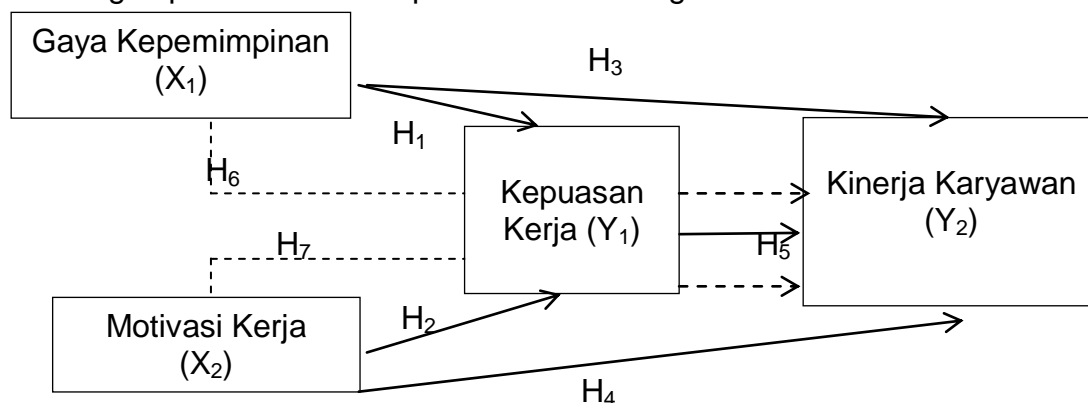
dihadapkan pada permasalahan peran kepemimpinan dalam menjalankan perusahaan yang menyebabkan motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan, di mana dari hasil wawancara diketahui bahwa beberapa karyawan tidak memenuhi pencapaian target penagihan yang ditetapkan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). perilaku yang kurang efektif dari pimpinan dan motivasi karyawan menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi dalam bekerja masih perlu diperbaiki, karena apabila dibiarkan terus dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk: 1) Menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 2) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 3) Menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 4) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 5) Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 6) Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. 7) Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

—————> : Pengaruh Langsung
 - - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

Keterangan:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y₂)
3. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y₁).

Landasan Teori dan Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Peran pemimpin dalam mempengaruhi karyawan sangatlah penting bagi kemajuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Anggara dan Suhendi, 2012: 30). Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja karyawan (Sinurat, 2017: 92). Ismail dan Rahmawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Karyawan dalam bekerja secara psikologis dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya (Nawawi, 2013: 351). Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan terjadinya kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan (Kurnia, Sunuharyo dan Utami, 2013: 5). Ismail dan Rahmawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja baik kinerja karyawan maupun organisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2011: 32). Pemimpin yang tidak dapat mengatur karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Tampi, 2014: 2). Gaya kepemimpinan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Assegaf, Djumlani dan Paranoan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Mangkunegara (2012: 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif

terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Haditya, Musadieq dan Nurtjahjono (2017: 147) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Kelimeda, *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

“Kepuasan kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Wahyudi dan Sudibya, 2016: 874). Perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena apabila karyawan puas maka dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya (Suwatno dan Priansa, 2011: 34). Susiani (2014: 2637), salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah peningkatan kinerja terhadap perusahaan, dimana apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin baik. Assegaf, Djumlani dan Paranoan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi, maka akan tercipta kepuasan kerja, sehingga produktivitas tercapai sebagai hasil kinerja karyawan (Kumaidah, Djaelani, Khoirul, 2017: 71). Hal ini berarti apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif. Siswanti, Pratiwi dan Permatasari (2014) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepuasan kerja bagi karyawan menjadi sangat penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja dapat dijadikan untuk mengukur kinerja, hal lainnya adalah kemampuan, komitmen profesional, motivasi. Kinerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi motivasi erat kaitannya dengan aspek perilaku manusia di perusahaan (Irwandi, 2016: 37). Ayundasari, Sudiro dan Irawanto (2017) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Populasi penelitian sebanyak 85 karyawan sehingga keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus.

Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pimpinan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Indikator dari gaya kepemimpinan berdasarkan pernyataan dari Rivai (2014: 53) yang terdiri kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen maupun dari luar yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi Menurut Hasibuan (2009: 123), yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja mempunyai lima indikator berdasarkan penelitian dari Putrana, Fathoni dan Warso (2016: 3-4) bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja yaitu pembayaran (*pay*), pekerjaan (*job*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), atasan (*supervisor*) dan rekan kerja (*co-workers*).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tanggung jawabnya secara individu maupun kelompok. Indikator kinerja berdasarkan pernyataan Wirawan (2009: 80) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan kerja.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert. Dalam Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk positif (*favourable*) dengan pemberian skor Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, jawaban Setuju (S) diberi skor 4, jawaban Netral (N) diberi skor 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Metode Analisis Data

Uji Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan korelasi product moment Pearson dan uji reliabilitas dengan cronbach alpha. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Populasi penelitian adalah karyawan bank yang berjumlah 85 orang dan keseluruhannya digunakan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan dan keseluruhan kuesioner telah kembali secara lengkap dan keseluruhan kuesioner telah diisi oleh responden. Hasil karakteristik responden diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 30 orang (35,3%), usia 30-39 tahun sebanyak 40 orang (47,1%), usia 40-49 tahun sebanyak 15 orang (17,6%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (40%) sedangkan perempuan sebanyak 51 orang (60%). Responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12 orang (14,1%), Diploma sebanyak 20 orang (23,5%), S1 sebanyak 31 orang (62,4%). Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (17,6%), masa kerja 1 s/d 5 tahun sebanyak 30 orang (35,2%), masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 32 orang (37,6%) dan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 8 orang (9,5%).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas penelitian menggunakan korelasi product moment *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua item kuesioner gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid karena $p\ value < 0,05$. Hasil uji dengan Cronbach's alpha diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel gaya kepemimpinan (0,949), motivasi kerja (0,902), kepuasan kerja (0,923) dan kinerja karyawan (0,903) > nilai kritis (0,60), maka variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	$Tolerance (0,425; 0,473; 0,487) > 0,10$ $VIF (2,354; 2,115; 2,053 < 10)$	Tidak ada multikolinieritas
Uji autokorelasi	$p (0,914) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p (0,318; 0,097; 0,484) > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,933) > 0,05$	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Analisis regresi model 1 dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, regresi model 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta regresi model 3 digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$\text{Persamaan 2: } Y_1 = a + b_1X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 3: } Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_1 + b_3Y_1 + e \quad (\text{Ghozali, 2011: 81}).$$

Keterangan:

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja ASN

e = Standar *error*

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p value
	B	Std. Error			
Hipotesis 1					
(Constant)	12,107	3,449		2,090	0,040
Gaya Kepemimpinan	0,605	0,072	0,633	7,451	0,000
Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
Hipotesis 2					
(Constant)	9,012	4,312		8,530	0,000
Motivasi Kerja	0,802	0,108	0,422	4,542	0,000
Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
Hipotesis 3,4,5					
(Constant)	8,072	3,126		2,582	0,012
Gaya Kepemimpinan	0,174	0,082	0,250	2,136	0,036
Motivasi Kerja	0,313	0,110	0,315	2,846	0,006
Kepuasan Kerja	0,203	0,085	0,260	2,378	0,020
Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer diolah, 2019

1. Persamaan Regresi 1

Hasil persamaan regresi 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = 12,107 + 0,605X$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 12,107 dan bernilai positif, berarti apabila gaya kepemimpinan dianggap tetap maka kepuasan kerja bernilai positif sebesar 12,107.
- Nilai koefisien variabel (X) gaya kepemimpinan sebesar 0,605 dan bertanda positif, berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Persamaan Regresi 2

Hasil persamaan regresi 2 sebagai berikut:

$$Y_1 = 9,012 + 0,802 X$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,012 dan bernilai positif, berarti apabila motivasi kerja dianggap tetap maka kepuasan kerja bernilai positif sebesar 9,012.
- Nilai koefisien variabel (X) motivasi kerja sebesar 0,802 dan bertanda positif, berarti bahwa apabila motivasi kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

3. Persamaan Regresi 3

Persamaan regresi linear berganda 3 sebagai berikut:

$$Y_2 = 8,072 + 0,174 X_1 + 0,313 X_2 + 0,203 Y_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,072 dan bernilai positif, berarti apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan adalah positif sebesar 8,072
- Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0,174 dan bertanda positif, berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja (b_2) sebesar 0,313 bertanda positif, berarti bahwa apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (b_3) sebesar 0,203 bertanda positif, berarti bahwa apabila kepuasan kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap tetap.

4. Uji Pengaruh Langsung

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 7,451 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen", terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 4,542 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen", terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,136 dengan p value $0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen", terbukti kebenarannya.

- d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,846 dengan p value $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_4 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”, terbukti kebenarannya.
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,378 dengan p value $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_5 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”, terbukti kebenarannya.
5. Uji Sobel
- a. Uji sobel pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
 Hasil perhitungan Sobel *test statistic* sebesar $3,047 > 1,980$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_6 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”, terbukti kebenarannya.
- b. Uji sobel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
 Hasil perhitungan Sobel *test statistic* sebesar $3,217 > 1,980$ dengan tingkat signifikansi 5% sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_7 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”, terbukti kebenarannya.
6. Uji F (Uji Ketepatan Model)
 Hasil uji F diperoleh p value $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.
7. Koefisien Determinasi (R^2)
 Hasil *Adjusted R²* sebesar 0,512 berarti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi serta konflik kerja.

IMPLIKASI DAN KEBIJAKAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 7,451 dengan p value $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati

Sragen. Hasil ini mendukung penelitian dari Ismail dan Rahmawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi penelitian ini bahwa peran pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dalam mempengaruhi karyawan berperan penting dalam upaya meningkatkan kemajuan bank. Keberadaan pemimpin dibutuhkan untuk membawa operasionalisasi bank agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Sinurat (2017: 92) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja karyawan juga menjadi lebih meningkat. Kebijakan yang dapat ditempuh dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan maka pimpinan bank perlu berlaku adil dalam mendelegasikan tugas kepada karyawannya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} 4,542 dengan p value $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hasil ini mendukung penelitian dari Ismail dan Rahmawati (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan bank tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Nawawi (2013: 351) bahwa karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Apabila PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen memperhatikan motivasi kerja karyawan maka semangat dan gairah bekerja karyawan juga semakin baik. Motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan terjadinya kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa terpenuhi pemenuhan kebutuhannya dengan bekerja di bank ini. Kebijakan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja adalah dengan perlu manajemen bank memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,136 dengan p value $0,036 < 0,05$, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Assegaf, Djumlani dan Paranoan (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi penelitian ini bahwa kepemimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen berfungsi untuk mempengaruhi karyawannya agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sesuai bagian masing-masing. Sunyoto dan Burhanudin (2011: 32) menyatakan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan ataupun organisasi. Kebijakan yang dapat ditempuh dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan adalah bahwa pimpinan perlu melakukan koordinasi tugas terlebih dahulu dengan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,846 dengan $p\ value$ $0,006 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Kelimeda, *et al.*, (2018) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini bahwa motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana sikap mental karyawan yang baik terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja yang optimal. Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono (2017: 147) juga menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kebijakan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah bahwa pimpinan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,378 dengan $p\ value$ $0,020 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Assegaf, Djumlani dan Paranoan (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan juga meningkat. Suwatno dan Priansa (2011: 34) menyatakan bahwa perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena apabila karyawan puas maka dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan dari hasil penelitian ini bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah manajemen perlu meningkatkan gaji karyawan secara berkala agar kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Sobel test statistic* sebesar $3,047 > 1,98$ sehingga kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hasil ini mendukung penelitian Siswanti, Pratiwi dan Permatasari (2014) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga hasil kinerja karyawan juga semakin meningkat, hal ini berarti apabila pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat maka dapat membuat karyawan merasa puas yang akhirnya mampu meningkatkan kinerja ke arah yang lebih produktif. Kebijakan dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah pimpinan melakukan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada karyawan secara rutin dan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Sobel test statistic* sebesar $3,217 > 1,98$ sehingga kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hasil ini mendukung penelitian dari Ayundasari, Sudiro dan Irawanto (2017) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting bagi bank, karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kemampuan, komitmen profesional, motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Kebijakan dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah manajemen bank perlu menjaga hubungan baik antar karyawan di perusahaan sehingga hubungan antar karyawan menjadi lebih harmonis sehingga kerjasama tim menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Berdasarkan hal tersebut maka manajemen Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen hendaknya berupaya untuk menjaga hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, memberikan pelatihan bagi karyawan, meningkatkan gaji secara berkala serta memberikan penghargaan yang berupa promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 18 No 1, hal. 45-60.
- Assegaf, Andi Syarifah Farah Dhiba., Achmad Djumlani., DB. Paranoan. 2014. "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrative Reform*, Vol 2 No 3, hal. 1980-1992.
- Ayundasari, Dini Yunita., Achmad Sudiro., Dodi Wirawan Irawanto. 2017. "Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction". *Journal of Applied Management (JAM)*. Vol 15 No. 4, pp. 588-599.

- Chandraningtyas, Iva. M. Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)". *Jurnal Profit*. Vol 6 No 2, h. 32-43.
- Haditya, Rizki Akbar., Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 51 No. 1, hal 145-150.
- Irwandi. 2016. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi) (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 7 No 1, hal. 35-54.
- Ismail, Hasan dan Rini Rahmawati. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut)". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 2, No 1, hal 21-30.
- Kelimedea., Hairudinor., M. Nur Iman Ridwan., Juhriyansyah Dalle. 2018. "The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia". *European Journal of Human Resource Management Studies*. Vol 2 No 1, pp.49-73.
- Khumaidah, Faiqotul., Abd. Kodir Djaelani., M. Khoirul ABS. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo)". *e-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Vol 1 No 1, hal 69-83.
- Kurnia, Awang Mada., Bambang Swasto Sunuharyo., Hamidah Nayati Utami. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 1, hal 1-6.
- Langi, Stifan R., Saerang, David P. E., Frederik G. Worang. 2015. "The Impact of Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance (Bank BNI Kawangkoan Branch)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15 No. 05, pp. 473-484.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mustofa. 2017. "Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)". *Al-Ulum* Vol 17 No 1, hal. 120-142.
- Susiani, Vera. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 3 No 9, h. 2633-2651.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Regional Sales Manado". *Journal "Acta Diurna"*. Vol 3 No.4, hal 1-20.
- Wahyudi, Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 2, h. 870-897.