

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
SULUTGO KANTOR CABANG PEMBANTU
SAM RATULANGI**

Angelina Amelia Gunde

Universitas Prisma

Maikel Giovanni Kawengian

Universitas Prisma

Michael S. Rumondor

Universitas Prisma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT. Bank SulutGo Sam Ratulangi, dan metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh parsial dan positif terhadap kinerja karyawan di kantor cabang pembantu PT. Bank SulutGo Sam Ratulangi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang sangat vital dalam perekonomian suatu negara. Bank-bank tidak hanya bertanggung jawab untuk menghimpun dana masyarakat, tetapi juga berperan dalam menyediakan layanan keuangan yang mendukung berbagai aktivitas ekonomi. Oleh karena itu. (Faradilla, 2021)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan tentu saja wajib memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keterampilan tertentu. Kinerja seseorang merupakan ukuran seberapa baik orang tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai diartikan sebagai pelaksanaan tugas dimana pegawai diharuskan melaksanakan pekerjaan sesuai program kerja organisasi guna menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Gayatri, Imbaruddin, & muttaqin, 2018)

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, salah satu elemen yang sangat mempengaruhi adalah kinerja karyawan bank. Karyawan bank adalah aset berharga yang memberikan layanan kepada nasabah dan mengelola berbagai transaksi keuangan. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana tingkat kepuasan

kerja karyawan bank dapat memengaruhi kinerja mereka. (Alfani, 2018)

Kepuasan kerja adalah konsep yang merujuk pada tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka serta lingkungan kerja di mana mereka beroperasi. Peran kepuasan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan, termasuk lembaga keuangan seperti bank. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi kerja. (Jariyati, 2016)

Dalam konteks perbankan, kepuasan kerja karyawan bank memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek, termasuk: (Harry Murti, 2013).

1. Motivasi Karyawan: Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.
2. Turnover Karyawan: Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan tingkat turnover karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka

lebih cenderung untuk mencari pekerjaan lain, yang dapat mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi bagi bank.

3. Kualitas Pelayanan: Kepuasan kerja karyawan bank dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan yang bahagia dan puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih ramah dan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap bank.
4. Produktivitas Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu dan kelompok dalam bank.
5. Citra Perusahaan Kepercayaan nasabah dan citra perusahaan di mata publik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung menjadi duta yang baik bagi perusahaan mereka, sementara karyawan yang tidak puas dapat memberikan citra yang negatif.

Adapun yang menjadi faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja dimana analisis terhadap kondisi fisik dan psikologis tempat kerja di Bank SulutGo, seperti fasilitas, budaya kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

Kemudian pemahaman terhadap sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap semangat dan kinerja. Ada juga mengenai sistem Penghargaan dimana penelitian mengenai sistem penggajian, bonus, dan insentif di Bank SulutGo, serta bagaimana sistem ini dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Juga analisis terhadap persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi dalam sistem penghargaan. Yang terakhir ada peluang pengembangan karir dalamnya membahas bagaimana pemahaman terhadap program pengembangan karir dan peluang karyawan untuk pertumbuhan profesional di Bank SulutGo.

Penelitian ini realitanya terdapat tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan pada awalnya memiliki loyalitas akhirnya hilang. Penelitian ini layak diteliti karena dilihat dari kenyataan observasi banyak yang memiliki kinerja yang baik namun memilih untuk keluar dari perusahaan dan setelah keluar atau pindah perusahaan karyawan tersebut lebih berkembang. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kepuasan kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja mempengaruhi

kinerja karyawan di Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Samrat?

II. TINJAUAN TEORI

Kepuasan kerja

Menurut Windryanto dalam (Suwardi, 2011: 78), kepuasan kerja pada hakikatnya adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal ini tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, sering kali diungkapkan dalam bentuk respon positif terhadap pekerjaan. Penting untuk dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan juga berperan sebagai motivator. Dan Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya. Ada perbedaan penting antara emosi ini dan dua elemen sikap karyawan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional atau evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dimiliki seseorang. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana harapan

individu terpenuhi oleh realitas pekerjaan yang dijalankan, Locke (1976).

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2000) menyatakan: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang. (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap fit antara tugas yang dihadapi dan kebutuhan psikologis yang dimiliki. Mereka mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti keberagaman tugas, otonomi, umpan balik, dan penyelesaian tugas secara menyeluruh dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hackman dan Oldham (1980)

Pekerjaan Indikator kepuasan kerja yang digunakan peneliti adalah yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017), diantaranya :

1. Kepuasan kerja Kepuasan ini dicapai bila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.
2. Kepuasan terhadap imbalan Ketika pegawai merasa gaji yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan gaji pegawai lain yang bekerja dalam organisasi.

3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan Promosi Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dan tidak melanggar standar etika dan moral. Dampaknya terhadap kinerja pegawai adalah: (Suryadi Prawirosentono, 1992: 20).

Wirawan (2013) mengelompokkan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis:

1) Hasil kerja.

Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat ia sembuhkan: Suryadi Prawirosentono. (1992).

2) Perilaku di tempat kerja.

Dalam bekerja dan saat menjalankan pekerjaannya, karyawan menerapkan dua jenis perilaku, yaitu perilaku profesional dan perilaku pribadi. Ketika seorang dokter memeriksa pasien di klinik rumah sakit, ia berperilaku sesuai dengan kode etik kedokteran: cara berbicara dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara meresepkan semua harus mengacu pada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Namun, saat memesan makanan di kantin, dia bersikap diam-diam: Wirawan. (2013)

3) Ciri-ciri pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karakteristik pribadi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot yang menerbangkan pesawat tempur harus mempunyai keutamaan tidak takut ketinggian, berani menghadapi musuh, dan berani mengambil resiko

pesawatnya terkena misil saat terbang dari anjing. dan tewas dalam pertempuran: Armstrong, M., & Baron, A. (2004)

4) Kesenambungan Kinerja

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk menjaga konsistensi dan kesinambungan dalam hasil kerja mereka. Ini mencakup kemampuan untuk mempertahankan tingkat produktivitas, kualitas, dan efisiensi dalam jangka waktu yang cukup Panjang: Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018)

5) Inovasi dan Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi ide-ide baru, solusi kreatif, dan peningkatan proses kerja juga merupakan indikator kinerja. Karyawan yang mampu berinovasi cenderung memberikan nilai tambah bagi Perusahaan: Luthans, F. (2011)

III. KERANGKA BERPIKIR



Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian ini sebagai berikut :

Ha : Kepuasan Kerja Mempengaruhi kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah sebuah usaha pemeriksaan secara teliti dan menyeluruh dari sebuah fenomena atau masalah dengan menggunakan ukuran yang objektif dengan tujuan mendapatkan sebuah fakta atau kebenaran serta menguji teori-teori yang muncul atas munculnya suatu fenomena atau masalah (Prasetyo & Jannah, Tahun 2016).

Penelitian ini berlokasi di PT Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Samrat, Penelitian ini mengambil sampel Pegawai yang berada di PT Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Samrat. Penelitian ini memilih populasinya adalah seluruh pegawai PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Sam Ratulangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Samrat yang berjumlah 30 pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat 7(tujuh) uji data yang dilakukan yaitu: uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

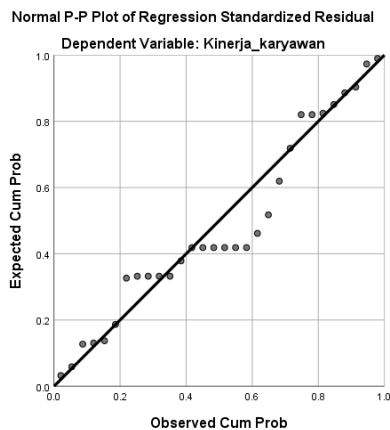
Adapun hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan_kerja	1.000	1.000

Dalam tabel di atas terlihat bahwa telah dilakukan uji multikolinearitas dimana nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja adalah 1,000 pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pada variabel kepuasan kerja tidak ditemukan masalah pada multikolinearitas.

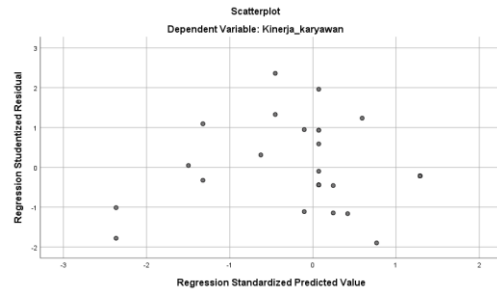
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas merupakan normal probability plot yang telah dilakukan uji normalitas, pada hasil tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar sekitar garis diagonal dan tidak tersebar jauh, sehingga dapat disimpulkan

jika model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat penyebaran yang tersebar dan titik-titik hitam pada gambar diagram di atas menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau alur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan figur regresi linear sederhana bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

ITEM	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja 1	0.899	0.361	Valid
Kepuasan kerja 2	0.869	0.361	Valid
Kepuasan kerja 3	0.920	0.361	Valid
Kepuasan kerja 4	0.922	0.361	Valid
Kepuasan kerja 5	0.868	0.361	Valid
Kepuasan kerja 6	0.907	0.361	Valid
Kepuasan kerja 7	0.951	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

ITEM	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan 1	0.813	0.361	Valid
Kinerja karyawan 2	0.876	0.361	Valid
Kinerja karyawan 3	0.811	0.361	Valid
Kinerja karyawan 4	0.838	0.361	Valid
Kinerja karyawan 5	0.922	0.361	Valid
Kinerja karyawan 6	0.873	0.361	Valid
Kinerja karyawan 7	0.796	0.361	Valid
Kinerja karyawan 8	0.790	0.361	Valid

Dapat dilihat hasil berdasarkan tabel-tabel diatas telah dilakukan uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan didapat bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu nilai r tabel 0,361.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0.962	Reliabel
Kinerja karyawan	0.998	Reliabel

Dapat dilihat bahwa nilai dari rumus cronbach's alpha setiap variabel yang ada memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo cabang pembantu Sam Ratulangi semuanya dinyatakan stabil atau dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Regresi Linear Sederhana (uji t)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.992	2.698		1.480	.150
	Kepuasan kerja	1.046	.096	.900	10.924	.000

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 3,992, dan nilai variabel kepuasan kerja yaitu 1,046. jika dari persamaan regresi linear sederhana nilai constant sebesar 3,992 sehingga menunjukkan jika variable kepuasan kerja nol atau tetap akan menjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 3,992 jika dalam persen yaitu menjadi 399,2%. Dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Sam Ratulangi manado.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.803	2.963

Hasil pengujian pengaruh secara bersama kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai adjusted R² sebesar 0,810. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi dari perubahan kinerja karyawan sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% mampu dijelaskan oleh variabel lain. Dalam uji R dilihat dari tabel didapatkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variable kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya 19% dipengaruhi oleh variasi variabel lainnya.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t mendapatkan hasil bahwa nilai probabilitas (sig) variable kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$, artinya variable kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bank SulutGo kantor cabang Sam Ratulangi. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh dalam kinerja karyawan agar dalam pekerjaan bias seimbang.

berpengaruh terhadap variabel keputusan bertransaksi.

VI. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bank SulutGo kantor cabang Sam Ratulangi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi menyenangkan yang dialami oleh karyawan, mencerminkan perasaannya terhadap pekerjaannya serta mempengaruhi perilaku dan sikapnya. Ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bertindak sebagai motivator.

SARAN

- Disarankan supaya Bank SulutGo kantor Cabang Pembantu Sam Ratulangi untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat terciptanya suatu kinerja dari karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.
- Bagi Mahasiswa, penelitian ini akan memberikan kontribusi pengalaman dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi model untuk penelitian selanjutnya yang lebih berkualitas. Karena para peneliti dalam penelitian ini masih

meyakini bahwa masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki.

- Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk supaya dapat bisa menemukan dan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi pada variabel kinerja karyawan yang belum dibahas pada penelitian ini. Dan juga masih banyak hal-hal yang perlu diteliti untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya pada Bank SulutGo Kantor Cabang Pembantu Sam Ratulangi

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking and Finance* , 8.
- Alifatuh Laily Romadloniyah, D. H. (2018). Pengaruh Presepsi Kemudian Penggunaan, Presepsi Daya Guna, Presepsi Kepercayaan, dan Presepsi Manfaat Terhadap Minat Nasabah Dalam Menggunakan E-Money Pada Bank BRI Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volumi III No. 2*, 704 - 705.
- Arisanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian(persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK Volume 2 Nomor 1*, 104-106.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *AGORA*, 5, 121-131.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma : Jurnal manajemen*, 154-161.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, optimal*, 12.
- Faradilla, R. (2021, Oktober 06). *Bank Industri: Pengertian, Fungsi dan jenisnya*. Retrieved from IDN Times: <https://www.idntimes.com/business/finance/rinda-faradilla/apa-itu-bank-industri>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA* , 5, 0-1.
- Fransiskus Ady, D. W. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 102 - 103.
- Gayatri, G. A., Imbaruddin, A., & muttaqin. (2018, Desember). Analisis kinerja

- karyawan pada PT.Bank Mandiri (persero). *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 24, 189-199.
- Ghozali, I. (. (n.d.). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang : Badan penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harry Murti, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemidasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Seminar nasional multidisiplin ilmu*, 144.
- HUMANIORA, S. (2012). Pengaruh kemampuan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *JURNAL PENELITIAN UNIVERSITAS JAMBI*, Volume 14, Nomor 1, hal 39.
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar*. Denpasar: erepo.unud.ac.id.
- Jariyati, I. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Malang: Etheses UIN Malang.
- M.Effendi, F. Y. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 96.
- Mamik Eko Supatmi, U. N. (2016). Pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. -, 28.
- Mhd. Edi Syahputra, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal PAMATOR*, 111-112.
- Muskadi sembiring, j. t. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmia Magister Manajemen- Volume 4, Nomor 1*, 140-141.
- Novitasari, F. (2022). analisis literasi digital tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini. *Obsesi*, 7.
- Nugrahanum Illanisa, w. &. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar

- Islam Binar Indonesia Bandung.
SEMAR, 7.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (Tahun 2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawalo pers.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 5-6-7.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal 3.
- Sadarmayanti. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *optimal*, Hal 3.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal.Stieama.ac.id* , 11, 33.
- Sugiyono. (Tahun 2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora Vil*. 3, 3.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. 5.