

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANGEH BADUNG

**Ni Made Satya Utami¹⁾, Putu Dedi Aditya Pramana²⁾,
Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: satyakesawa@unmas.co.id, a79772612@gmail.com**

ABSTRAK

Perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan selalu berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Demikian juga dengan PT. BPR Sangheh Badung dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya, telah memperhatikan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh Badung.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 34 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, F-test dan t-test.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung. Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangheh, Badung.

Kata Kunci: kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dan kinerja

I. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki (Dewi et al., 2021) Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki

oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan,

maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu tidak memiliki kesetiaan, statis, kurang disiplin, saling curiga, penuh prasangka buruk, timbul ketegangan, konflik, frustrasi, apatis dan sejenisnya, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya kinerja yang tinggi (Hidayatullah et al., 2021). Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2017-189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 3 (tiga) diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2016:111) menyatakan bahwa kompetensi SDM yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (fundamen) adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosi yang baik. Mangkunegara (2016:112) menyatakan bahwa kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Safira (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Wijaya (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nurraya (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Prayoga (2023) menunjukkan

terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Hidayatullah et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Kurniawati (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sintya (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Solaiman (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan agar kinerja pegawai menjadi efektif adalah disiplin. Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Davis (dalam Mangkunegara, 2016:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Tujuan disiplin pada dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Djaharuddin (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Hursepuny (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh

yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Assa (2023) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Wulandari (2023) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Ahmad (2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Dewi et al., 2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil berbeda dilaksanakan oleh Saputri (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sintya (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Arisanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Davis, dkk (2010) dalam Mangkunegara (2016:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Rahayu (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Suardani (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Sintya (2022) menunjukkan kepuasan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saharuddin (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sofiatun (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saragih (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Ayus (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian dari Qurratul (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Sangeh Badung, dimana dalam aktivitasnya mengalami permasalahan berkaitan dengan kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Ngurah Adi Saputra, S.Ak., yang menjabat sebagai Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangeh Badung

diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah beban kerja yang berat membuat karyawan terkadang kurang maksimal dalam melayani nasabah, sehingga dapat dikatakan karyawan bersangkutan tidak bersikap profesional. Permasalahan lainnya adalah dapat dilihat dari posisi atau jabatan karyawan, dimana dari keseluruhan 34 karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung masih terjadi ketidaksesuaian jabatan jika dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu terdapat 6 orang karyawan yang posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Adapun ketidaksesuaian jabatan yang dimaksud disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Ketidakesuaian Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung

Latar Belakang Pendidikan	Posisi/Jabatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Marketing Kredit	1
Sarjana Ekonomi	Legal	1
Sarjana Pertanian	Kabag Umum	1
SMA (tidak memiliki sertifikat pelatihan satpam)	Satpam	3
Jumlah		6

Sumber : PT. BPR Sangeh Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 6 orang karyawan yang posisi

jabatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan

sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya, seperti sarjana hukum ditempatkan pada posisi marketing kredit sebanyak 1 orang, Dimana seharusnya marketing kredit ditempati sarjana ekonomi. Sarjana ekonomi ditempatkan pada posisi legal sebanyak 1 orang, dimana posisi ini seharusnya ditempati oleh sarjana hukum. Sarjana pertanian ditempatkan pada posisi Kabag Umum sebanyak 1 orang, dimana seharusnya posisi ini diisi oleh Sarjana Ekonomi serta SMA

yang tidak memiliki pelatihan satpam ditempatkan pada posisi satpam sebanyak 3 orang, seharusnya posisi satpam ditempati oleh satpam yang memiliki sertifikat pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait dengan disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun tingkat absensi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1.2
Daftar Presensi Karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung
Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = (5:4) \times 100\%$
Januari	34	25	850	30	820	3,53
Februari	34	22	748	25	723	3,34
Maret	34	25	850	28	822	3,29
April	34	25	850	31	819	3,65
Mei	34	22	748	24	724	3,21
Juni	34	25	850	32	818	3,76
Juli	34	26	884	33	851	3,73
Agustus	34	24	816	29	787	3,55
September	34	22	748	27	721	3,61
Oktober	34	26	884	32	852	3,62
November	34	25	850	33	817	3,88
Desember	34	26	884	32	852	3,62
Jumlah		293	9962	356	9606	42,79
Rata-rata		24,42	830,17	29,67	800,50	3,57

Sumber : PT. BPR Sangeh Badung, 2023

Penomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja salah satunya bisa dilihat indikator ketaatan, dimana beberapa karyawan sering datang tidak tepat waktu serta pulang mendahului, dsamping itu juga sering terjadi keluar masuk karyawan menandakan

kurangnya loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kredit PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja diantaranya adalah

target penyaluran kredit tahun 2016-2022, seperti disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penyaluran Kredit pada PT. BPR Sangheh Badung Tahun 2016-2022

Tahun	Target Penyaluran Kredit (Rp)	Realisasi Penyaluran Kredit (Rp)	Petumbuhan (%)
1	2	3	4 = (tahun sekarang-tahun lalu) : tahun lau X 100%
2016	71.834.193.100	57.467.354.522	-
2017	84.415.199.500	70.732.159.602	23,08
2018	87.350.266.000	72.791.888.571	2,91
2019	78.383.035.500	55.319.195.965	-24,00
2020	76.602.190.000	52.401.460.165	-5,27
2021	70.833.871.232	50.595.622.313	-3,45
2022	72.036.961.244	47.629.568.995	-5,86
Jumlah	541.455.716.576	406.937.250.133	-2,10

Sumber : PT. BPR Sangheh Badung, 2023

Tabel 1.3 menjelaskan jumlah penyaluran kredit pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 23,08%, tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 2,91%, tahun 2019 terjadi penurunan yang sangat signifikan menjadi sebesar -24,00%, dimana penurunan ini disebabkan karena adanya wabah Covid 19, ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebesar -5,27%, dimana tahun 2020 kondisi perekonomian belum pulih seperti sedia kala, tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebesar -3,45%, Dimana tahun 2021 pandemi Covid 19 masih ada, sedangkan tahun

2022 menjadi sebesar -5,86%, hal ini disebabkan karena kondisi perekonomian belum seperti sebelum covid 19, sedangkan rata-rata pertumbuhan jumlah penyaluran kredit dari tahun 2016-2022 adalah sebesar -2,10%. Penomena-penomena tersebut, di atas dikhawatirkan akan dapat mengganggu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangheh Badung”

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sutrisno & Zuhri (2019) menyatakan kompetensi sebagai suatu

kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:142) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Wibowo (2016:283) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Kemampuan intelektual

2.2. Disiplin

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalan

dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Simamora (2016:610) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Saputri (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- d. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.3. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017 : 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Mangkunegara (2016:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Susilowati (2019) menyatakan indikator-indikator dalam kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kepuasan terhadap gaji.
- 3) Kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi.
- 4) Kepuasan terhadap pengawasan.
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

2.4. Kinerja

Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Simamora (2016:39) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Rivai (2016:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

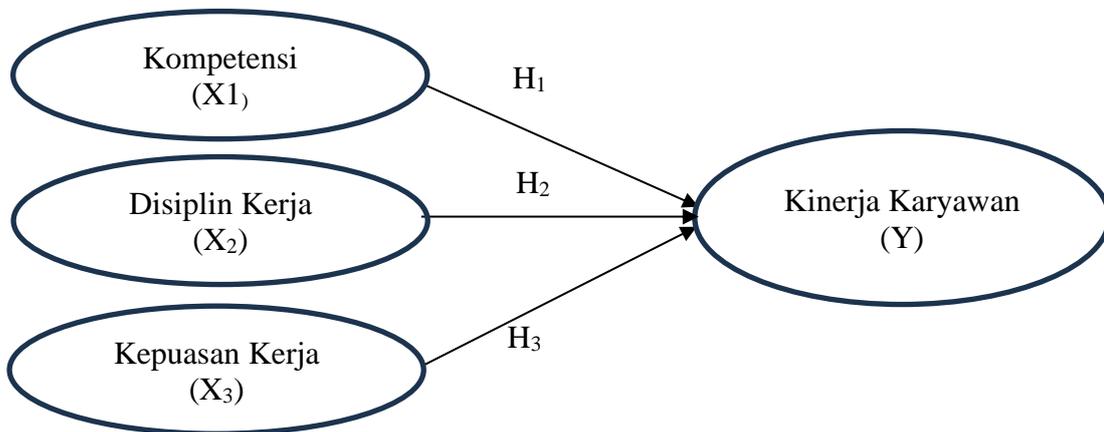
Tohardi (2016:255) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dinilai adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Kesetiaan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama
- 6) Prakarsa

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Berpikir

**Gambar 3.1
Model Penelitian**



Sumber : kerangka berpikir

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung

IV. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 61). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung yang berjumlah 34 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Arikunto (2016:109) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya

besar, dapat diambil antara 10%–15% atau 20%–25% atau lebih.

Mengacu pada pernyataan di atas seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2016:85) sampel jenuh adalah penentuan responden bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai responden.

Pendekatan yang digunakan sebagai teknik analisis data adalah regresi linier berganda, dimana dalam perhitungan menggunakan program *SPSS Version 24*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data

Hasil perhitungan dari data-data tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Olahan IBM SPSS Statistics Version 24

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.					
	B	Std. Error								
1	(Constant)	-18,758	6,844							
	X1	0,277	0,126	0,192	2,202	0,035				
	X2	0,448	0,197	0,158	2,277	0,030				
	X3	0,960	0,125	0,719	7,680	0,000				
Adjusted R ²			0,871							
Uji F			75,375							
Sig F			0,000							

Sumber : data diolah (2023)

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompetensi terhadap

kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompetensi $b_1 = 0,277$ artinya apabila kompetensi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan

untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Hal ini berarti kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Wibowo (2016:88) menyatakan bahwa kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Safira (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Wijaya (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nurraya (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Prayoga (2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Dewi et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hidayatullah et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung, dapat diterima.

5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk disiplin kerja $b_2 = 0,448$ artinya apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Hal ini berarti disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya. Kasmir (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Pertanyaan tersebut didukung hasil penelitian dari Djaharuddin (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Hursepuny (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Assa (2023) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Wulandari (2023) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian dari Ahmad (2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Dewi et al., 2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung, dapat diterima.

5.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kepuasan kerja $b_3 = 0,960$ artinya apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Hal ini berarti sesuai dengan teori Kasmir (2017:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Rahayu (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Suardani (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saharuddin (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sofiatun (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saragih (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung, dapat diterima.

VI. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan berkaitan dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat

kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

6.2. Keterbatasan dan Saran-saran

6.2.1. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. BPR Sangeh, Badung, bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

6.2.2. Saran-saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran berkaitan dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung antara lain:

1) Bagi Perusahaan

Saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian untuk perusahaan antara lain :

- a) Skor terendah dari variabel kompetensi adalah indikator karyawan memiliki kepercayaan diri untuk bekerja dengan inovatif, sehingga karyawan pada PT. BPR Sangeh harus berusaha untuk meningkatkan rasa percaya dirinya dalam bekerja dengan cara bekerja dengan lebih inovatif, sehingga kinerja bisa ditingkatkan.
- b) Skor terendah dari variabel disiplin kerja adalah indikator karyawan patuh dengan penggunaan seragam kerja, oleh karena itu karyawan pada

PT. BPR Sangeh harus meningkatkan ketaatan terhadap peraturan terutama penggunaan seragam kerja agar kekompakan tim terlihat dengan jelas.

- c) Skor terendah dari variabel kepuasan kerja adalah indikator puas diberikan tugas yang lebih besar, oleh karena itu PT. BPR Sangeh Badung lebih sering memberikan porsi tugas yang lebih besar, sehingga karyawan merasa diberikan kepercayaan.
- #### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian untuk peneliti selanjutnya adalah disarankan untuk melakukan replikasi penelitian serupa dengan menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Keragaman ini diharapkan hasil yang didapat pun dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 48–64. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Ahmad, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, Vol 4, No, 11–22.
- AkAdely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank Bjb Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(1), 106.

- <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasad/index>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian. Rineka cipta.*
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, Vol. 2, No, 101–118.
- Assa, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4 No., 167–176.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 1, No, 158–168.
- Ayus. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepala Sekolah Inti Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *E-Jurnal Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tanjungpura*, 1–20.
- Bichiz DAZ. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia.* JV. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=4hJSEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengembangan+sumber+daya+manusia&ots=xbydGdH4Kh&sig=LCekyvsh5Pb5o2dYNEFVYccGcwU>
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/jbm.v1i1.933>
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Jurnal Emas*, 2(3), 202–208. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1833>
- Djaharuddin, D. (n.d.). Motivasi, Kedisiplinan, Etika dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalate. *YUME: Journal of Management*, Vol. 6. No, 170–180.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *Values*, 2(3), 737–748.
- Hursepuny, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lenggang Jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol. 7 No., 53–65.
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Jurnal, S., Sosial, I., Pranitasari, D., Lidyawati, L., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2023). Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan. 2(4), 600–609.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kistoro, H. C. A., Zulviah, M., & Asyha, A. F. (2019). Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di Sd Negeri 1 Gunung Tiga Dan Sd Negeri 1 Ngarip LAMPUNG Hanif Cahyo Adi Kistoro1, Mukminatun Zulviah 2 Agus Faisal Asyha. *Al-Tadzkiyyah*, 10(2), 245–255.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ni Luh Putu Cahayani, Ida Bagus Oka Sudarsana, & I Ketut Sudana. (2022). Pkm. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pedampingan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Widya Mahadi*, 2(2), 52–60. <https://doi.org/10.59672/widyamahadi.v2i2.1956>

- Nurraya. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 2, NO, 83–94.
- Prayoga, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. FCC Indonesia. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.4 No 1, 42–55.
- Putu Krisda Pramitha Wiyani, & Putu Bagus Suthanaya. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Research of Management*, 3(3), 103–112.
<https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.89>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Safira, A. D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*.
- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi (Issue August)*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputri, A. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, No, 25–42.
- Saragih, Y., Bahri, S., Rambe, M. F., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Pelayanan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal on Education*, 5(3), 9674–9690.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1783>
- Sofiatun, S., & Much. Riyadus Solichin. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Sruweng). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2725–2740.
<https://doi.org/10.53625/jcijurnalca.krawalailmiah.v2i6.5098>
- Solaiman, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.2 No.2, 6–15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian; Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Solusi*, 17(4), 123–134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana prenatal media group.
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Tohari, A. (2016). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Gurupada Tk Se Kecamatan Benteng Kabupatenkepulauan Selayar. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 194–203. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3531>
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2016). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, S. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3 No.8, 7429–7436.
- Wulandari, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, Vol. 1, No, 263–285.