BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga bank berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung dengan investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkupnya (Kapriawan, dkk. 2023).

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR selalu melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi pelayanan yang tidak melewati batas wilayah Kabupaten/Kota. Menghadapi persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat, kepercayaan dari masyarakat merupakan salah satu kunci sukses yang mendorong kemajuan perusahaan (Dharmapala, 2022). Sama seperti bank lainnya Bank Perkreditan juga harus diketahui kesehatannya. Kesehatannya bank dapat diartikan sebagai kemampuan suatu bank untuk melakukan kegiatan operasional perbankan secara normal dan mampu memenuhi semua kewajibannya dengan baik dengan cara-cara yang sesuai dengan peraturan perbankan yang berlaku (Fitriano & Sofyan, 2019). Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu bank selain analisa laporan keuangan BPR.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Suwantika, dkk. 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Pasarela, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Nandita, dkk. 2024).

Menurut Mangkunegara (dikutip oleh Yamawati dan Dewi, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seseorang. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan atas banyak faktor. Menurut Mathis dalam Sari (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: pelatihan, budaya organisasi, disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompensasi, dan disiplin.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Kristianti, dkk. 2021). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Sinaga, 2020).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017).

Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristianti, dkk. 2021) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sinaga (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirri & Aprillia (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat motivasi pegawai rendah, maka tingkat kinerja pegawai juga rendah.

Disiplin Kerja adalah variabel memiliki peran dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Menurut Harita, dkk. (2022), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Pangarso dan Susanti (2016) disiplin pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019), Ferawati (2017), hasil penelitiannya menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja (Ghozali, 2017:131). Menurut Pananrangi, et, al., (2020), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara yang dilakukan individu dalam merasakan pekerjaannya yang merupakan hasil dari sikap individu dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan seseorang yang mengungkapkan perasaannya tentang pekerjaan yang dimilikinya selesai. Kepuasan kerja pegawai juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan pekerjaan pegawai

produktivitas dan sebagai jaminan, bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal pegawai kepada organisasi (Egenius, dkk. 2020). Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja (Pratiwi, dkk. 2023).

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Egenius, dkk. (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Ghozali (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pratiwi, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdin, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa tingkat kepuasan kinerja pegawai tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Cahya Bina Putra merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang beralamat di Jalan Raya Canggung, Kerobokan Kaja, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. PT. BPR Cahya Bina Putra adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatan usahanya yaitu menghimpun dana dari masyarakat berupa deposito berjangka, tabungan, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan

penempatan dana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia (BI). PT. BPR Cahya Bina Putra bukanlah satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Banyak pesaing yang juga bergerak dalam bidang jasa tersebut, oleh karena itu diperlukan kinerja pegawai yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pimpinan PT. BPR Cahya Bina Putra diketahui bahwa terjadi fenomena kinerja pegawai yang dimana terkait dengan Disiplin kerja dapat dilihat dari data absensi pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra selama tahun 2021 yang diperoleh dari HRD PT. BPR Cahya Bina Putra sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Absensi Pegawai PT.BPR Cahya Bina Putra Tahun

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentasi Absensi
1	2	3	4	$(5)=(3) \times (4)$	6	$(7)=(5)-(6)$	$(8)=(6):(5) \times 100\%$
1	Januari	40	20	800	28	772	3.50%
2	Februari	40	20	800	28	772	3.50%
3	Maret	40	23	920	32	888	3.48%
4	April	40	22	880	30	850	3.41%
5	Mei	40	21	840	29	811	3.45%
6	Juni	40	22	880	28	852	3.18%
7	Juli	40	22	880	30	850	3.41%
8	Agustus	40	22	880	27	853	3.07%
9	September	40	22	880	28	852	3.18%
10	Oktober	40	21	840	26	814	3.10%
11	November	40	22	880	30	850	3.41%
12	Desember	40	23	920	34	886	3.70%
Jumlah			260	10400	350	10050	40%
Rata-rata			21.67	866,67	29,17	837,50	3.37%

Sumber: PT. BPR Cahya Bina Putra, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai pada PT. BPR Cahya Bina Putra tahun 2023 mengalami fluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,37 persen. Karena itu termasuk kategori tinggi, sebab menurut Dwipayana dan Sariyanthi (2018)

mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, dan diatas 3 sampai 10 persen sudah termasuk tingkat absensi tinggi. Tingginya tingkat absensi ini menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada PT. BPR Cahya Bina Putra. Tingginya tingkat absensi dikarenakan karyawan mempunyai tingkat disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan.

Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja pegawai, mengacu pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra diketahui bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai. Ketidakpuasan pegawai terlihat dari beberapa permasalahan yaitu seringnya pegawai absen tanpa adanya alasan baik tidak hadir karena sakit, ijin atau kepentingan lainnya, tidak adanya promosi jabatan atau kenaikan tingkat pekerjaan yang menyebabkan kepuasan pegawai rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT BPR Cahya Bina Putra”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Cahya Bina Putra di Kerobokan Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen yang berhubungan dengan motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Bagi PT. BPR Cahya Bina Putra, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek peningkatan kepuasan kinerja pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia secara lebih baik, dengan memperhatikan kompensasi finansial, disiplin, dan kepuasan kerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang

ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Menurut Purnamasari (2019), Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Seperti yang disebutkan oleh Siagian (2017) kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Menurut Abdurrahman (2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Afandi (2018) yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

3) Indikator Kinerja

Menurut Ghozali (2017:133) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

- a. Kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.
- c. Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- d. Sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan

teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan Perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Harras, dkk. 2020):

a. Hasil Kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

c. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan dan kesejahteraan bagi stakeholder.

Adapun indikator dari kinerja pegawai dalam penelitian Gunawan, dkk. (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah siklus aktifitas atau jumlah unit yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, tingkat aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output juga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan maupun bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Utami dan Fauziah, 2020).

Menurut Kumarawati, dkk. (2017:63) Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Pananrangi, dkk. (2020) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Sinaga (2020) Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Suwantika, dkk. (2021) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Pratiwi, dkk. (2023) Motivasi merupakan daya penggerak yang timbul secara internal atau eksternal seseorang dan menghidupkan gairah serta keuletan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Noor dan Mulyono, (2020) Motivasi adalah sebagai seperangkat kekuatan energetik yang berasal baik di dalam maupun di luar pegawai, inisiatif upaya yang terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan kegigihannya.

Menurut Ghozali (2017) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada Upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.

2) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Brahmani (2019) faktor – faktor motivasi ada tujuh yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memicu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atau tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dari keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena

pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

3) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Purnami (2021) tujuan dari motivasi antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

4) Jenis – jenis Motivasi Kerja

Menurut Purnami (2021:15) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

- a. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Intensif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

5) Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Purnami (2021:16) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengikuti Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

6) Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari

bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasi perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2019) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMK
- b. Pemberian insentif diberikan kepada karyawannya setiap bulan
- c. Penempatan karyawan sesuai kemampuannya
- d. Adanya jaminan untuk di hari tua bagi karyawan
- e. Kenyamanan tempat bekerja bagi karyawan.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip Gunawan, dkk. (2020) antara lain :

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan dan sebagainya

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.

3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) 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 penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar

terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2) Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan

dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan

3) Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Menurut Liyas dan Primadi (2017) untuk mengukur disiplin dapat digunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Frekuensi kehadiran merupakan hal mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan sikap taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, merupakan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan sikap selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana humoris, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Ichsan, dkk. (2020), adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja karyawan adalah:

1. Ketepatan waktu merupakan tingkat kedisiplinan karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat

bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana, merupakan kepedulian karyawan dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Target pekerjaan, merupakan kedisiplinan karyawan selalu memenuhi target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, merupakan karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Indikator dari disiplin kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diadopsi dari persepsi Sutrisno (2019:89) antara lain sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat kedisiplinan karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Merupakan kepedulian karyawan dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kerja merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Target pekerjaan

Merupakan kedisiplinan karyawan selalu memenuhi target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Merupakan karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Noor dan Mulyono (2020:28) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang

menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai hal aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki aspek yang luas dan bukanlah merupakan konsep tunggal, seseorang secara relatif puas dalam satu aspek pekerjaannya namun bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang atau pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Safitri, dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perilaku umum yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya seperti pada orang yang memiliki kepuasan yang tinggi akan cenderung memberikan perilaku positif dalam bekerja, berbeda pada orang dengan kepuasan kerja rendah maka cenderung menunjukkan perilaku negatif dalam bekerja. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan jawaban dari perwujudan perasaan pegawai atas terpenuhinya kepuasan dalam diri pegawai tersebut akan beberapa hal dari dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan perpaduan baik dari dalam ataupun dari luar pekerjaan.

2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Purnami (2021:22) adalah sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengatur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan dengan apa yang telah terpenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang akan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sebaliknya, jika makin jauh kenyataan yang dirasakan tu dibawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang bandingan, serta keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu

disatisfiers atau hygiene factors dan satisfier atau motivation. Hygiene factors meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari hygiene factors diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti: kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya hygiene factors memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang tidak akan kecewa tetapi belum terpuaskan

3) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, dkk. (2018) diatas dapat diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kepuasan kerja menurut Putra (2020:22) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- 1) Gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 3) Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 4) Sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lain.

Melihat dan menilai kepuasan adalah sesuatu yang sulit, namun perubahan fisik, sikap dan perilaku sering kali tidak dapat disembunyikan, diantaranya (Harras, dkk. 2020:62):

1) Senang atau Bahagia

Seorang karyawan yang tengah bahagia akan memperlihatkan rawutan wajah yang berseri, penuh keceriaan, senyum dan tawa serta sikap hangat yang memancar membuat ritme indah di dalam bekerja.

2) Semangat atau antusias

Sakah satu wujud hati yang senang adalah terpancarnya sikap semangat. Artinya, setiap karyawan melaksanakan tugasnya diselimuti oleh sikap antusias, optimis dan gigih. Segala sesuatunya dilihat dengan pikiran yang jernih dan hati yang lapang. Tujuan utamanya adalah memberikan semangat kebahagiaan kepada pihak-pihak dan hasilnya adalah kebahagiaan.

3) Kegigihan atau kerja keras

Kebahagiaan menjadi energi atau kekuatan dalam menjalankan berbagai tugas. Semangat yang meluap mendorong untuk bekerja secara optimal.

4) Loyalitas

Kepuasan melahirkan sikap setia. Seorang karyawan yang senang karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari organisasi, maka sesungguhnya ia telah menggantungkan kehidupannya dan wujud ketergantungan itu adalah sikap setia.

Menurut pendapat Sutrisno dalam Adha, dkk. (2019) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi

justro perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial

Finasial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Ghozali, (2017) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dengan

variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 78 orang dengan sampel yang digunakan 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan variabel motivasi kerja, secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Cahya Bina Putra, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Penelitian terdahulu oleh Prayogi, dkk (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini adalah Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas yaitu disiplin, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai, serta teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama

menggunakan variabel independent disiplin, selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja dan penggunaan Teknik yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Cahya Bina Putra, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Penelitian terdahulu Fajri, dkk. (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad". Hasil penelitian ini Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin, dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan. Teknik analisis regresi linear berganda, serta variabel bebas yaitu disiplin dan kepuasan kerja. Perbedaannya Dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2022. Kedua pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Cahya Bina Putra, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.
4. Harahap & Tirtayasa (2020) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Variabel

independennya adalah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. Angkasa Pura II dengan metode analisis data kuantitatif deskriptif dan asosiasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan saat ini dalam hal variabel yang diteliti, yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada konteks perusahaan dan lokasi penelitian.

5. Daga & Hamu (2021) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19" ini meneliti variabel independen motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan dengan variabel dependen kinerja pegawai. Populasinya adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang, dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja yang digunakan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepemimpinan dan konteks pandemi Covid-19.

6. Kurnianto & Kharisudin (2022) melakukan penelitian berjudul "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior" meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menggunakan metode analisis jalur. Populasinya tidak disebutkan secara spesifik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penambahan variabel lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening.
7. Yuwanda & Nugroho (2020) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut" menggunakan populasi karyawan PT. SIER dengan jumlah sampel 130 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja serta metode

analisis yang digunakan. Perbedaannya terletak pada konteks perusahaan dan lokasi penelitian.

8. Maulana & Nugroho (2020) melakukan penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Intan Ustrix Gresik)" dengan variabel independen motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 107 karyawan dengan sampel 51 karyawan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan parsial yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah variabel dan metode analisis yang digunakan. Perbedaannya terletak pada konteks perusahaan dan teknik pengambilan sampel.
9. Sitopu, dkk. (2021) melakukan penelitian berjudul "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance" meneliti pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jernih Suksesindo. Populasinya adalah 130 karyawan dan menggunakan metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah variabel motivasi dan

disiplin kerja yang digunakan. Perbedaannya adalah penambahan variabel kompensasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

10. Irfan (2022) melakukan penelitian berjudul "The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance" dan meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah 87 karyawan di sebuah perusahaan dengan teknik pengambilan sampel sensus. Metode analisis yang digunakan adalah regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah variabel motivasi dan disiplin kerja yang digunakan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel gaya kepemimpinan dan konteks perusahaan yang berbeda.
11. Carvalho, dkk. (2020) melakukan penelitian berjudul "Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance" meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Cooperativa Café Timor. Populasi penelitian adalah 505 karyawan dengan sampel 202 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan konteks perusahaan yang berbeda.

12. Maryani, dkk. (2021) melakukan penelitian berjudul "The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City" dan meneliti hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasinya adalah 158 pegawai Sekretariat Daerah Kota Bogor dengan sampel 114 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah variabel motivasi dan disiplin kerja yang digunakan. Perbedaannya terletak pada lokasi dan konteks penelitian di sektor pemerintahan.
13. Razak, dkk. (2018) melakukan penelitian berjudul "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar" yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar. Populasinya adalah 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sensus. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan tetapi memberikan dampak positif. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi dan disiplin kerja. Perbedaannya adalah penambahan variabel gaya kepemimpinan dan konteks perusahaan yang berbeda.

14. Sudiardhita, dkk. (2018) melakukan penelitian yang berjudul "The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk" dan meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah 2547 karyawan dengan sampel 346 responden menggunakan teknik exploratory research. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penambahan variabel kompensasi dan konteks perusahaan yang berbeda.
15. Paais & Pattiruhu (2020) melakukan penelitian berjudul "Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance" Penelitian ini meneliti secara empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Wahana Resources Ltd, Kabupaten Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menjadi tinjauan kritis bagi akademisi yang meneliti bidang manajemen sumber daya manusia (HRM). Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya

organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,5% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penambahan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi serta teknik analisis yang digunakan.

16. Wahjoedi (2021) melakukan penelitian berjudul "The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan studi kasus di perusahaan SME PT PMS di Surabaya, Indonesia dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan. Data diolah menggunakan Structural Equation Modeling dengan program Smart PLS 3. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana semua hubungan mengarah ke arah positif. Tidak ada penelitian yang menguji model hubungan dari 4 variabel tersebut yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang lebih luas antara variabel-variabel ini dan penelitian ini memberikan gambaran tentang perilaku karyawan di perusahaan SME dan berguna sebagai masukan dalam menentukan strategi, terutama bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah fokus pada budaya organisasi dan teknik analisis yang berbeda.

17. Suhartono, dkk. (2023) melakukan penelitian berjudul "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia" Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan antara kepemimpinan, disiplin, kepuasan, dan kinerja. Kerangka teoretis dikembangkan berdasarkan hubungan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Data dianalisis secara statistik menggunakan smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dari kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Terdapat pengaruh langsung positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja namun tidak terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung positif dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja namun tidak terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, namun tidak memediasi pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengetahuan tentang kinerja kerja dan kepuasan kerja untuk mengisi kesenjangan penelitian. Penelitian ini juga memberikan implikasi bagi praktisi bisnis dalam mengelola kinerja kerja melalui kepuasan kerja berdasarkan kepemimpinan dan disiplin. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah fokus pada disiplin kerja dan teknik analisis yang digunakan.

18. Hajiali, dkk. (2022) melakukan penelitian berjudul "Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance" Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, serta dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja, dampak kepuasan kerja

terhadap kinerja, dan dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di LLDIKTI-IX. Populasi dan sampel penelitian adalah 125 karyawan (sampel lengkap). Data dari kuesioner dianalisis menggunakan AMOS 18 dan Structural Equation Model. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi karyawan dalam hal keberadaan, keterhubungan, dan pertumbuhan masih rendah, tetapi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi secara positif namun tidak signifikan. Kompetensi karyawan masih menjadi isu pengembangan karier, dengan sedikit perhatian pada peran inovasi dan teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi melalui kepuasan kerja secara positif namun tidak signifikan. Kepuasan kerja karyawan kurang dalam meningkatkan kinerja mereka karena penerapan kompetensi yang telah diarahkan sejauh ini masih seperti memenuhi kebutuhan kerja. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaannya adalah fokus pada kompetensi karyawan dan teknik analisis yang digunakan.