

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang

Andi Adawiah¹, Asmini², Hermin³

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2}

Universitas Indonesia Timur³

Jl. Rappocini Raya No.174, Makassar³

Email : aadawiah@unipol.ac.id¹, asmini@unipol.ac.id², herminfikomuit@gmail.com³

ABSTRAK

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang, Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang yang berlokasi di Jl. Andi Paggaru, Teddaopu, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia. populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, Penentuan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 responden. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian tentang Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan Kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program penghargaan, peluang pengembangan karir, dan efektifitas komunikasi antar karyawan dan atasan, sehingga hal ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, Sampling Jenuh

ABSTRACT

The main problem in this study is Does Job Satisfaction Affect Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, The objectives to be achieved from this study are: To determine the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang. This research was conducted at PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang located on Jl. Andi Paggaru, Teddaopu, Kec. Tempe, Wajo Regency, South Sulawesi, Indonesia. The population in this study were all employees at PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, The sample determination used the Saturated Sampling technique, so the number of samples in this study was 25 respondents. To determine the effect of Job Satisfaction on employee performance, a simple linear regression analysis was used. Based on the results of the study on Job Satisfaction on employee performance, it can be concluded that job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang. Based on the conclusions that have been put forward above, it can be suggested to PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, to improve employee job satisfaction through award programs, career development opportunities, and effective communication between employees and superiors, so that this can improve employee performance at PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Saturated Sampling

PENDAHULUAN

Perkembangan Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan semakin pesat, banyak Perusahaan – Perusahaan kompetitor yang terus bermunculan, dengan jumlah perusahaan kompetitor yang semakin meingkat, maka setiap Perusahaan harus mampu bertahan dan unggul dari Perusahaan – Perusahaan kompetitor lainnya, agar dapat bertahan atau bahkan mengungguli kompetitor tentu bukanlah pekerjaan yang muda, dibutuhkan kerja keras dan disertai dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada di perusahaan. Salah satu sumber daya yang sangat penting untuk dikelola dengan baik yaitu Sumber Daya Manusia dalam perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi atau perusahaan karena mereka adalah individu-individu yang berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup semua orang yang bekerja di organisasi, mulai dari pekerja tingkat rendah hingga manajemen tingkat atas. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan sebagai aset perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat terus mempertahankan karyawan, karena pada dasarnya karyawan merupakan asset yang harus dipelihara oleh perusahaan. Meskipun demikian, masih banyak Perusahaan yang tidak mampu mempertahankan

karyawannya hal ini diindikasikan akibat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor penentu kepuasan kerja, yaitu; pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Hal ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman lahiriyah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada maka kondisi ini ternyata menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan ialah terjadinya peningkatan kinerja karyawan,

Kinerja karyawan merupakan hasil atau output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor termasuk kepuasan kerja. Kinerja karyawan bukan hanya tentang hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga tentang prosesnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sering kali memiliki karakteristik seperti dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, kemampuan untuk bekerja secara mandiri atau dalam tim, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan atau masalah yang mungkin timbul dalam Perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang merupakan salah satu perusahaan miliki Negara atau BUMN yang bergerak dalam bidang keuangan, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan keuangan bagi masyarakat tentu dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik, sehingga dalam aktivitasnya, PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang juga berusaha untuk

memenuhi kepuasan kerja karyawannya dengan harapan kinerja karyawan semakin meningkat.

Mamun demikian, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang bahwa fenomena yang terjadi adalah masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang, hal ini mengindikasikan penyebab adanya beberapa karyawan cenderung kurang produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan juga Tingkat absensi yang lebih tinggi, Ini bisa mencakup seringnya terlambat datang atau bahkan absen tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang dengan judul penelitian: Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : Apakah Kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang ?

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang.

LANDASAN TEORI

a) Manajemen Sumber Data Manusia

Menurut Adawiah (2018) bahwa MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Sofyandi (2008) mengemukakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi

organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Hasibuan dalam (Andi 2025) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan amstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala dalam (Adawiah, Rahma, and Alam 2024) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut : Memutuskan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*,

menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian, meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya, memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis, memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh, melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan, mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal, mengatur pensiun, pemberhentian, serta pesangonnya.

b) Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam Asmini (2022) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Wibowo dalam Adawiah (2018) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Robbins (wibowo, 2016) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
2. Greenberg dan Baron (wibowo, 2016) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap

seseorang terhadap pekerjaan.

3. Kreitner dan Kinicki (wibowo, 2016) Kepuasan Kerja merupakan *response affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.
4. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting

Wexley dan Yukl (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri tujuh dimensi yakni sebagai berikut:

- a. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
- b. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.
- d. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

- e. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
- f. Kesempatan memperoleh perubahan status. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

c) Kinerja

Menurut Mansur (2019) berpendapat bahwa Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Ruky (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Ivancevich dalam (Mansur et al. 2024) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil

kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo dalam (Asmini, Umar, and Zufahmi 2022) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni :

1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, hingga dimensi baik buruknya

kinerja diukur oleh efektifitas serta efisiensi. Misalnya merupakan gimana proses terbentuknya efisiensi serta efektifitas organisasi dikatakan efisien apabila menggapai tujuan, dikatakan efisien apabila perihal itu memuaskan selaku pendorong mecapai tujuan, terlepas apakah efisien ataupun tidak. Maksudnya, efektifitas dari kelompok(organisasi) apabila tujuan kelompok tersebut bisa dicapai cocok dengan kebutuhan yang direncanakan. Sebaliknya efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorban yang dikeluarkan dalam upaya mecapai tujuan organisasi. Supaya tercapai tujuan yang di idamkan organisasi, salah satu yang butuh menemukan atensi merupakan ahal yang berkaitan dengan wewenang serta tanggung jawab para partisipan yang menunjang organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang serta tanggung jawab sudah didelegasikan dengan baik, tanpa terdapatnya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang terdapat dalam organisasi mengenali apa yang menjadi haknya serta tanggung jawab dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang serta tanggung jawab tiap orang dalam sesuatu organisasi hendak menunjang kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan hendak bisa terwujud apabila karyawan memiliki komitmen dengan organisasinya serta ditunjang dengan disiplin kerja yang besar.

3) Disiplin

Secara universal, disiplin menampilkan sesuatu keadaan ataupun perilaku hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan industri. Disiplin meliputi ketaatan serta hormat terhadap perjanjian yang terbuat antara industri serta karyawan. Dengan demikian, apabila peraturan ataupun ketetapan yang terdapat dalam industri itu diabaikan ataupun kerap dilanggar, hingga karyawan memiliki disiplin yang kurang baik. Kebalikannya,

apabila karyawan tunduk pada ketetapan industri, menggambarkan terdapatnya keadaan yang baik. Disiplin pula berakitan erat dengan sanksi yang butuh dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam perihal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku daalm organisasi, hingga karyawan bersangkutan wajib mampu menerima hukuman yang sudah disepakati. Permasalahan disiplin para karyawan yang terdapat didalam organisasi baik atasan ataupun bawahan hendak memberik corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi hendak tercapai, apabila kinerja orang ataupun kinerja kelompok ditingkatkan. Buat itu dibutuhkan inisiatif dari para karyawan dalam melakukan tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif seorang berkaitan dengan energi fikir, kreativitas dalam wujud ilham buat merancang suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Tiap inisiatif hendaknya menemukan atensi ataupun asumsi positif dari atasan, jika memanglah ia atasan yang baik. Atasan yang kurang baik hendak senantiasa menghindari inisiatif bawahan, lebih- lebih bawahan yang kurang disenangi. Apabila atasan senantiasa membatasi tiap inisiatif, tanpa membagikan penghargaan berbentuk argumentasi yang jelas serta menunjang, menimbulkan organisasi hendak kehabisan tenaga ataupun energi dorong buat maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang terdapat dalam didalam organisasi ialah energi dorong kemajuan yang kesimpulannya hendak pengaruhi kinerja". (Edy Sutrisno (2011)

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yaitu penelitian *Survey*, Metode *survey* merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Sedangkan

dalam penelitian ini fenomena yang ingin diteliti adalah Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Definisi operasional

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X) adalah : Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikatornya adalah :
 - a) Pekerjaan
 - b) Upah
 - c) Promosi
 - d) Pengawas
 - e) Rekan kerja
2. Kinerja Karyawan (Y) adalah : Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Indikatornya adalah :
 - a) Hasil Kerja
 - b) Pengetahuan Pekerjaan
 - c) Inisiatif
 - d) Kecekatan Mental
 - e) Sikap
 - f) Disiplin Waktu

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawati pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang yang berjumlah sebanyak 25 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*, di mana

menurut Sugiyono "apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini". mengingat jumlah karyawan 25 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang yang berjumlah 25 Orang.

4. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang

Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yang dikutip dari buku Mulyono (2006) yaitu :

$$Y = b + X$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Kepuasan Kerja

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana dalam penelitian ini responden dideskripsikan menjadi 4 kelompok responden yaitu : Jenis kelamin, umur responden, Lama bekerja dan tingkat Pendidikan,. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang.

Pada deskripsi identitas responden, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat

dilihat pada tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Umuar	Frekuensi	
		Orang	%
1.	Laki – Laki	8	32,00
2.	Perempuan	17	68,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 yakni frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin responden, nampak bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 68,00%, sedangkan repositnden dengan jenis kelamin Laki – laki yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 32,00%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang dominan berjenis kelamin perempuan

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden menurut Umur Responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	<25 Tahun	2	8,00
2.	25-35 Tahun	13	52,00
3.	36-45 Tahun	4	16,00
4.	46-55 Tahun	6	24,00
5.	> 56 Tahun	0	0,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : data primer, Tahun 2024

Tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan Umur resopnden, yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang dominan berumur antara 25 – 35 Tahun yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 52,00%, kemudian responden yang berumur 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 24,00%,

sedangkan responden yang berumur antara 25 – 35 Tahun yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 52,00%, kemudian responden yang berumur <25 Tahun yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 8,00%, dan yang terakhir responden yang berumur > 56 Tahun yaitu tidak ada. Hal ini berarti Sebagian besar karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang berada pada Usia 25 – 45 Tahun atau usia produktif.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	1-10 Tahun	2	8,00
2.	11-20 Tahun	11	44,00
3.	21-30 Tahun	12	48,00
4.	31-40 Tahun	0	0,00
5.	>40 Tahun	0	0,00
	JUMLAH	25	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 yakni frekuensi responden berdasarkan lama bekerja, maka rata – rata responden telah bekerja antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 48,00%, kemudian responden yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 44,00%, selanjutnya responden yang telah bekerja selama 1 - 10 Tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 8,00% dan kemudian responden yang sudah bekerja 31 -40 dan yang bekerja > 40 Tahun tidak ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang sudah cukup berpengalaman karena telah bekerja selama 11 - 30 tahun.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan Tingkat Pendidikannya yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	SMA & DIPLOMA	8	32,0
2.	S1/STRATA SATU	15	60,0
3.	S2/MAGISTER	2	8,00
JUMLAH		25	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4 yakni frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya maka rata – rata responden memiliki tingkat Pendidikan S1/Strata Satu yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 60,00%, kemudian responden yang berpendidikan SMA & Diploma yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 32,00%, sedangkan responden dengan Tingkat Pendidikan Magister yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 8,00%, hal ini menunjukkan bahwa Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero) KCP Sengkang memiliki pendidikan yang baik yaitu rata –rata Strata Satu.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu suatu analisis Deskriptif yaitu menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang.

a) Pendidikan dan Pelatihan (X)

Kepuasan Kerja (X) adalah : Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikatornya adalah : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan kerja

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4 mengenai Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja, kita dapat melakukan interpretasi untuk masing-masing item pertanyaan

yang terkait dengan kepuasan kerja. Berikut adalah interpretasi untuk setiap item berdasarkan persentase jawaban yang diberikan oleh responden, pernyataan tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang berarti bagi PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 60%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 24%, selanjutnya responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 16%. Sebagian besar responden (84%) merasa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan, dengan 60% sangat setuju. Ini menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap peran mereka dalam organisasi. Hanya sebagian kecil (16%) yang merasa ragu-ragu, yang mungkin menunjukkan beberapa individu yang belum merasa sepenuhnya yakin dengan kontribusi mereka.

Pernyataan selanjutnya adalah Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 52%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 44%, selanjutnya responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 4%. Hampir seluruh responden (96%) merasa bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebanyak 52% sangat setuju dengan pernyataan ini, menunjukkan kepuasan tinggi mengenai kompensasi. Hanya 4% yang merasa ragu-ragu, yang mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden mungkin merasa ada ketidaksesuaian dalam hal ini.

Kemudian pernyataan selanjutnya yaitu Saya merasa PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang memberikan kesempatan yang cukup untuk naik jabatan, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 52%, dan responden yang menjawab Setuju (S) = 40%, serta responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 8%. Sebagian besar responden (92%) merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk promosi atau naik jabatan, dengan lebih dari setengahnya (52%) sangat setuju. Hanya 8% yang merasa ragu, yang menandakan bahwa sebagian kecil responden mungkin belum melihat atau merasakan kesempatan promosi yang memadai di

tempat kerja mereka.

Pernyataan selanjutnya tentang Saya merasa pengawas memberikan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja saya, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 60%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 28%, selanjutnya responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 12%. Sebagian besar responden (88%) merasa bahwa pengawas memberikan umpan balik yang konstruktif, dengan 60% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa responden merasa didukung dalam hal pengembangan kinerja mereka. Namun, masih ada 12% yang merasa ragu-ragu, yang dapat menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam komunikasi antara pengawas dan karyawan.

Kemudian pernyataan tentang Saya merasa rekan kerja saya saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 44%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 40%, selanjutnya responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 16%. Hampir seluruh responden (84%) merasa bahwa rekan kerja mereka saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama, dengan 44% sangat setuju. Ini menunjukkan tingkat kerjasama yang tinggi di antara rekan kerja. Namun, ada 16% yang merasa ragu, yang bisa menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam kerjasama tim di beberapa area atau antara individu tertentu.

b) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) adalah : Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (persero) KCP Sengkang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Indikatornya adalah Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, dan Disiplin Waktu.

Berdasarkan tabel di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja karyawan, untuk pernyataan tentang Hasil kerja saya selalu memenuhi atau melebihi harapan atasan saya pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, responden yang menjawab, Sangat

Setuju (SS) = 52%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 40%, dan responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 8%. Sebagian besar responden (92%) merasa bahwa hasil kerja mereka selalu memenuhi atau bahkan melebihi harapan atasan. Dengan 52% yang sangat setuju, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh atasan. Hanya 8% yang ragu-ragu, yang menunjukkan sebagian kecil responden mungkin belum sepenuhnya yakin bahwa hasil kerja mereka sudah sesuai harapan perusahaan.

Selanjutnya pernyataan Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 60%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 36%, selanjutnya responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 4%. Mayoritas responden (96%) merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka, dengan 60% sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup kompeten dalam pekerjaan mereka. Hanya 4% yang merasa ragu, yang menunjukkan bahwa sangat sedikit karyawan yang merasa kurang pengetahuan untuk menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya pernyataan tentang Saya proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang muncul di pekerjaan saya, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 44%, sedangkan responden yang menjawab Setuju (S) = 36%, dan responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 20%. Sebagian besar responden (80%) merasa proaktif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan, dengan 44% yang sangat setuju. Namun, terdapat 20% yang merasa ragu-ragu, yang bisa menunjukkan bahwa meskipun banyak yang proaktif, ada sebagian kecil yang mungkin kurang yakin atau belum terbiasa dalam mengatasi masalah secara mandiri.

Pernyataan tentang Saya dapat tetap tenang dan fokus meskipun menghadapi tekanan atau situasi yang sulit, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 52%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 36%, sedangkan responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) =

12%. Mayoritas responden (88%) dapat tetap tenang dan fokus meskipun menghadapi tekanan, dengan 52% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu menghadapi tantangan dan situasi yang sulit tanpa mengorbankan kinerja mereka. Meski demikian, 12% yang merasa ragu-ragu bisa menunjukkan adanya tantangan yang masih dirasakan beberapa karyawan dalam mengelola stres atau tekanan kerja.

Pernyataan tentang Saya menunjukkan sikap positif dan ramah terhadap rekan kerja dan atasan saya, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 52%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 40%, sedangkan responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 8%. Sebagian besar responden (92%) menunjukkan sikap positif dan ramah terhadap rekan kerja dan atasan mereka, dengan 52% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja umumnya berjalan dengan baik. Hanya 8% yang merasa ragu-ragu, yang menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang mungkin merasa hubungan sosial mereka di tempat kerja perlu diperbaiki.

Kemudian pernyataan tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang ditentukan, responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 44%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) = 36%, sedangkan responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) = 20%. Sebagian besar responden (80%) menganggap bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan 44% sangat setuju. Meskipun demikian, 20% merasa ragu, yang menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang mungkin merasa kesulitan dalam memenuhi deadline atau merasa tidak selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Analisis regresi linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 7 yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	1.561	.532	1.351	.000
Kepuasan kerja	.547	.341	.209	.037

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

bo = 1,561 yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel Kepuasan kerja maka nilai Kinerja karyawan sebesar 1,561 (unit skala).

b = 0,547 dimana dapat diartikan bahwa apabila Kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,547 (unit skala).

Berdasarkan table 8, dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,547 dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang.

C. Pembahasan

Koefisien regresi sebesar 0,547 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Nilai koefisien regresi ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan sekitar 54,7%

variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar dan penting, yang seharusnya menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan.

Secara umum, teori-teori yang ada juga mendukung hasil ini. Misalnya, teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja (seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk berkembang) cenderung mendorong karyawan untuk berperforma lebih baik. Dalam hal ini, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Dengan nilai signifikansi 0,037, yang lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, dan oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 juga berarti bahwa pengaruh yang ditemukan bukanlah kebetulan, melainkan pengaruh yang nyata dalam konteks perusahaan ini. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai salah satu strategi untuk mendorong kinerja yang lebih baik di kalangan karyawan.

Berdasarkan hasil yang ditemukan, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, hubungan baik dengan rekan kerja, peluang pengembangan karir, penghargaan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jika perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, maka karyawan tersebut cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih

baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara terus-menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Meskipun penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh cabang atau perusahaan lain di industri perbankan. Kedua, analisis ini hanya mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan Kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program penghargaan, peluang pengembangan karir, dan efektifitas komunikasi antar karyawan dan atasan, sehingga hal ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, Andi, Andi Rahma, and Nur Alam. 2024. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia Cabang Soppeng." 7: 416–23.
- Andi, Adawiah. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi, Inovasi Dan Implementasi Di Era Digital*. I. ed. Ajrina Putri Hawari. Medan: PT. Media Penerbit

- Indonesia.
<https://mediapenerbitindonesia.com>.
- Asmini, Umar, and Zulfahmi. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 5(2): 95–100.
- Achmad S. Ruky (2006) Sistem Manajemen Kinerja Perpustakaan Universitas Pasundan
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- AdawiahA., & AsminiA. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Agustin, N. C., & Krismayani, I. (2019a). Kemampuan Literasi Digital Mahasiswa S-1 Angkatan 2018 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 8(3), 1–14.
- Anggraeni, H., Fauziyah, Y., & Fahyuni, E. F. (2019). PENGUATAN BLENDED LEARNING BERBASIS LITERASI DIGITAL DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i2.5168>
- AsminiA., UmarU., & ZulfahmiZ. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95-100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Cahyati, C. (2019) Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Kemampuan Literasi Digital dan Hasil Belajar Peserta didik pada Submateri Sistem Indera. Universitas
- Siliwangi.
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta. ... PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group
- Faustino Cardoso Gomes. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta : andi offset.
- Gilster, Paul. (1997). Digital Literacy. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- IdrusN., SuhairiS., & NurfahmiN. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 71-78. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>
- Indrajit, R., Musiin. (2020). LITERASI DIGITAL NUSANTARA-Meningkatkan Daya Saing Generasi Muda Melalui Literasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kemendikbud. 2017. Gerakan Literasi Nasional Materi Pendukung Literasi Budaya dan Kewargaan. Kemendikbud: Jakarta.
- Liansari, V. & Nuroh, E. Z. (2018). Realitas Penerapan Literasi Digital bagi Mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 1(3). 248-249.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Mansur, Mansur et al. 2024. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 7(1): 105–13.

- Mansur. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 14-21. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i1.70>
- Moehariono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi. Jakarta: Rajawali
- Anggraeni, H., Fauziah, Y., & Fahyuni, E. F. (2019). PENGUATAN BLENDED LEARNING BERBASIS LITERASI DIGITAL DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i2.5168>
- Robert L. Mathis dan Jackson Jhon. H, 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sukma Aini, Asmini, & Vira Siska. (2020). Pengaruh Budaya Keizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Indah Sari Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 50-57. <https://doi.org/10.57093/metansi.v3i1.96>
- Sumiati, E., & Wijonarko. (2020). Manfaat Literasi Digital Bagi Masyarakat Dan. Sektor Pendidikan Pada Saat Pandemi Covid-19. *Buletin Perpustakaan*.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali