PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA

JURNAL

OLVIANI ROKA
NIM : C03419101

PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2024

Jurnal Psikologi dan Konseling West Science
Vol. xx, No. xx, Terbit, pp. xx~xx

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Indomarco prismatama

Olviani Roka[1], Lenny Syamsuddin[2], Muhammad Mursyid[3] (10 pt bold)
[1] Universitas Muhammadiyah Gorontalo, rokavhiany@gmail.com
[2] Universitas Muhammadiyah Gorontalo, lennysyamsuddin11@gmail.com
[3] Universitas Muhammadiyah Gorontalo, mursyid@umgo.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jun 9, 201xx
Revised Nov 20, 201xx
Accepted Dec 11, 20xx

Kata Kunci:

Kata Kunci Pertama, Kata Kunci Kedua, Kata Kunci Ketiga, Kata Kunci Keempat

Keywords:

First keyword, Second keyword Third keyword, Fourth keyword

ABSTRAK (10 PT)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama. Metode Penelitian ini merupakan Desain penelitian kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling. Populasi dalam penelitian ini berjumlah* 30 karyawan di PT. Indomarco Prismatama sampel sebanyak 30. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai Exact. Sig. (2-sided) *Fisher Exact Test* sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

ABSTRACT (10 PT)

Employee performance is influenced by many factors, one of which is job satisfaction. Job satisfaction refers to an individual's emotional reaction to their work, which can be in the form of feelings of satisfaction or dissatisfaction with their work. The purpose of this study was to determine the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama. This research method is a quantitative research design using a cross-sectional design, the sampling technique in this study is total sampling. The population in this study amounted to 30 employees at PT. Indomarco Prismatama, a sample of 30. The analysis used was univariate and bivariate analysis. The results of the study showed that the Exact. Sig. (2-sided) Fisher Exact Test value was 0.000, this value is smaller than 0.05 (0.000 <0.05) so it can be concluded that there is an Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:

Name: Dr. Yusuf Iskandar, S.Si., M.M
Institution: The eastasouth institute Grand Slipi Tower, level 42 Unit G-H Jl. S Parman Kav 22-24, RT. 01 RW. 04 Kel. Palmerah Kec. Palmerah Jakarta Barat 11480
Email: yusuf.iskandar@eastasouth-institue.com

1. PENDAHULUAN (11 PT)

Saat ini, di era globalisasi, terjadi transformasi yang cepat dan substansial dalam kondisi perekonomian secara umum. Akibatnya, pelaku ekonomi dan industri menghadapi tuntutan baru yang harus mereka penuhi. Faktor penting yang perlu dipertimbangkan adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan secara efisien. Perusahaan mengalami perubahan eksternal dan internal. Transformasi eksternal memerlukan adaptasi internal secara bersamaan dalam organisasi, yang melibatkan penyesuaian staf. Organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja individu yang optimal guna mencapai keunggulan bisnis, karena kinerja individu atau kelompok kerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Pazrina, 2024).

Menurut data BPS per Agustus 2023, situasi pada dunia kerja menunjukkan trend positif di skala nasional. Data terbaru ini mencatat bahwa sebanyak 139,85 juta penduduk Indonesia termasuk dalam angkatan produktif yang tengah berkecimpung di dunia kerja. Terdapat peningkatan sebesar 2,77% dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya, yang mencapai 135,30 juta penduduk (Mum.id, 2023).

Penduduk yang bekerja sebanyak 631.521 orang, bertambah 17.271 orang dari Agustus 2022. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja terutama pada perdagangan, transportasi, akomodasi makan dan minum (2,32 persen poin); industri pengolahan, pertambangan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air (1,11 persen poin); jasa lainnya (0,35 persen poin); informasi dan komunikasi, jasa keuangan, real estat, jasa perusahaan (0,05 persen poin) (Bps.go.id, 2023).

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan (Fortuna, 2016).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Saputro, 2022).

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji (*salary*) merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Sutrisno (2019) mengungkapkan "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas". Dan masih ada banyak faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas memperoleh rasa kenikmatan dari pekerjaan mereka, namun karyawan yang tidak puas biasanya mengalami perasaan sengsara sehubungan dengan profesinya. Ketidakpuasan kerja menunjukkan korelasi yang kuat dengan ketidakhadiran, pergantian karyawan, serta masalah kesehatan fisik dan mental. Terlebih lagi, ketika karyawan menghadapi ketidakpuasan kerja, hal ini mengakibatkan menurunnya keterikatan kerja, berkurangnya dedikasi terhadap organisasi, sikap pesimis, dan serangkaian konsekuensi yang tidak menguntungkan (Pazrina, 2024).

Pada dasarnya, menurut As'ad dalam Prawironegoro dan Utari (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anindya et al., 2017) menyimpulkan bahwa faktor sosial, faktor *financial* serta faktor organisasi dan manajemen secara bersama-sama perlu mendapat perhatian dalam usaha untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup bermakna dan juga hendaknya faktor-faktor lainnya seperti fisik dan psikologis perlu mendapat perhatian, hal ini dikarenakan faktor tersebut juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Wirawan (2017) menyimpulkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi serta hubungan antara karyawan yang bekerja dengan rekan kerja sangat lemah. Sehingga sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan hubungan kerja (*team work*) yang baik diantara karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Widiastini (2021) mengemukakan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dimana, (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA (11 PT)

2.1 Kinerja Karyawan *(10pt)*

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat prilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuaan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya".

Menurut Dharma (2018) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan

bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan yang pasti kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang diberikan.

2.2 Kepuasan Kerja *(10pt)*

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Menurut Magkunegara (2017). Setiap orang yang bekerja berharap dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh pihak perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut.

3. METODE PENELITIAN (11 PT)

Penelitian ini merupakan Desain penelitian kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional.* Penelitian Deskripsi peristiwa dilakukan secara berturut dan lebih menekankan pada fakta daripada opini (Nursalam 2016) , Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini yaitu di PT. Indomarco Prismatama. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2024. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan di PT. Indomarco Prismatama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalampenelitian ini adalah *total sampling. Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu: skala kepuasan kerja dan skala kinerja karyawan. Skala kinerja karyawan menggunakan Alat ukur kepuasan kerja karyawan (Model Robbins & Judge) Eko Hertanto (2017). dengan 5 indikator dan dikembangkan menjadi 63 diskriptor atau 63 butir item. Penilaian dilakukan berdasarkan skala *likert* skor 1 sampai 5, dimana: lima alternatif jawaban, yaitu (1) STT Sangat Tidak Setuju, (2) TS Tidak Setuju, (3) N Netral, (4) S Setuju, (5) SS Sangat Setuju

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan dibagi menjadi 3 indikator dan dikembangkan menjadi 59 diskriptor atau 59 butir item. Kuesioner yang di gunakan peneliti di ambil dari penelitian (Danang Saputro, 2022). Sehingga peneliti sudah tidak melakukan uji validitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN (11 PT)

Setelah dilakukan uji SPP Dimana distribusi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Di PT. Indomarco Prismatama sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	19	63.3%
2	Cukup Puas	11	36.3%
3	Kurang Puas	0	0.0%
	Total (n)	30	100%

Sumber: Data Diolah (2024

Berdasarkan tabel kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa responden yang tingkat kepuasan sangat puas berjumlah 19 responden (63,3%), responden yang memiliki tingkat kepuasan cukup berjumlah 11 responden (36,3%). Sedangkan untuk tingkat kepuasan kurang tidak ada atau 0 responden (0,0%).

Tabel 2. Distribusi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	19	63.3%
2	Cukup	11	36.3%
3	Kurang	0	0.0%
	Total (n)	75	100%

Sumber: Data Diolah (2024

Berdasarkan tabel kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa responden yang kinerjanya baik berjumlah 19 responden (63,3%), responden yang memiliki kinerja cukup berjumlah 11 responden (36,3%). Sedangkan untuk kinerja kurang berjumlah 0 responden (0,0%).

Setelah dilakukan analisis bivariat untuk mengetahui Pengaruh pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama, didatapkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Kinerja Karyawan

			Kinerja Karyawan		Total
			Baik	Cukup	
Kepuasan Kerja	Sangat Puas	Count	19	0	19
		Expected Count	12.0	7.0	19.0
		% of Total	63.3%	0.0%	63.3%
	Cukup Puas	Count	0	11	11
		Expected Count	7.0	4.0	11.0
		% of Total	0.0%	36.7%	36.7%
Total		Count	19	11	30
		Expected Count	19.0	11.0	30.0
		% of Total	63.3%	36.7%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2024

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori sangat puas serta memiliki kinerja yang baik sebanyak 19 orang (63.3%). Sedangkan dari 11 responden yang memiliki kategori kepuasan cukup puas serta kinerjanya cukup berjumlah 11 orang (36.7%). Adapun uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-square,* hal ini dikarenakan jika analisis output spss tidak memenuhi syarat yang ditentukan untuk uji *Chi-square* seperti ada cell yang memiliki Frekuensi Harapan atau disebut juga dengan *Actual Count (F0)* sebesar nol (0) dan jika bentuk tabel kontingensi 2 x 2 tidak boleh 1 cell saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut *Expected Count* (Fh) kurang dari 5, maka rumus bisa menggunakan (diganti) dengan rumus *Fisher Exact Test*.

Dari hasil uji statistik didapatkan ada 2 cell yang memiliki frekuensi harapan *Actual Count (F0)* sebesar nol (0) dan 1 cell memiliki frekuensi harapan *Expected Count* (Fh) kurang dari 5. Maka penggunaan *Fisher Exact Test* dalam penelitian ini bisa digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian, dimana didapatkan nilai Exact. Sig. (2-sided) *Fisher Exact Test* sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

Sebagaimana teori Menurut Badriyah (2017) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal". Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Menurut Robbins (2017) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit

untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Isnaini, 2018) dimana Variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424 atau 42,4% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 <0,05). Sama halnya dengan penelitian Handayaningrum dkk (2016) dimana Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,620 yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62%, dengan kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pentingya menjamin kepuasan karyawan agar kinerja karyawan semakin baik, hal ini dikarenakan adanya kenyamanan dengan tugas yang diberikan serta sesuai dengan gaji yang didapatkan, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

5. KESIMPULAN (11 PT)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian teridentifikasi karyawan di PT. Indomarco Prismatama paling banyak tingkat kepuasan karyawan berada di kategori sangat puas dimana berjumlah 19 responden (63,3%), sedangkan responden yang memiliki tingkat kepuasan cukup berjumlah 11 responden (36,3%). dan tingkat kepuasan kurang tidak ada atau 0 responden (0,0%). Hasil penelitian teridentifikasi karyawan di PT. Indomarco Prismatama paling banyak tingkat kinerja karyawan berada di kategori baik dimana berjumlah 19 responden (63,3%), sedangkan responden yang memiliki tingkat kepuasan cukup berjumlah 11 responden (36,3%). dan tingkat kepuasan kurang tidak ada atau 0 responden (0,0%). Dari hasil penelitian hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai p value = 0,000 (<0,05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

.

DAFTAR PUSTAKA (11 PT)

Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas*, *1*(1), 1–8. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/488e25bd65521e1706c50ed955f173da.pdf#page=4

Badriyah, Mila. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia

Bps.go.id. (2023). *Agustus 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Gorontalo sebesar 3,06 persen*. Bps.Go.Id. https://gorontalo.bps.go.id/pressrelease/2023/11/06/909/agustus-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-gorontalo-sebesar-3-06-persen.html

Coulter, Robbins. (2017). Manajemen Jilid 2 Edisi 13. Erlangga

Dharma, Surya. (2018). "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, *18*(3), 366–375.

Handayaningrum, I., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *40*(1), 141–149.

Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert empat Skala. Jurnal Metodologi Penelitian.

Isnaini, F. Z. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Journal of Business Administration* (Vol. 1, Issue 2).

Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mum.id. (2023). *Menggali Dinamika Dunia Kerja di Indonesia: Analisis Tren, Sektor, dan Prospek Pekerjaan*. Mum.Id. https://mum.id/news/menggali-dinamika-dunia-kerja-di-indonesia-analisis-tren-sektor-dan-prospek-pekerjaan

Nursalam. (2016). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* (Ed. 4). Salemba Medika.

Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 112–123.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Saputro, D. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Duren mandiri fortuna (plywood)*.

Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu PT . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 47–55.

Wirawan, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS). *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *1*(2), 145–148.
.