



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar

Anastasya Cahyana Waode^{1*}, Buyung Romadhoni², Sri Andayaningsih³

¹²³Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: anastayacahyanawaode2002@gmail.com¹, buyung@unismuh.ac.id²,
sr.andaysningsih@unismuh.ac.id³

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

*Korespondensi penulis: anastayacahyanawaode2002@gmail.com

Abstract. *This research is a type of quantitative research with the aim of determining the Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Makassar City with a population of 156 employees and a sample of 113 employees. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are distributed and related to the problem being studied. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert Scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package For the Social Science (SPSS) version 27 application regarding the Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Makassar City which has been discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Makassar City. This is shown from the results of the calculation, namely the regression coefficient value of 0.405 and the significant value below 0.05, which is 0.000.*

Keywords: *Civil Registry Office; Employee Performance; Job Satisfaction; Influence; Makassar City*

Abstrak. Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar dengan jumlah populasi 156 pegawai dan sampel berjumlah 113 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package For the Social Science (SPSS) versi 27 mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,405 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil; Kinerja Pegawai; Kota Makassar; Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaannya dimulai dari perlakuan rekrutment, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompetensi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karir, Pendidikan dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimasi organisasi (Nyoto 2019).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam

keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, dalam Fujiasih 2017).

Kinerja pegawai merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Berdasarkan survei yang dilakukan, hal utama yang diduga memberikan dampak penurunan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja setelah penulis mencoba menginterview diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai adalah suatu keadaan emosional berupa tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam instansi. Kepuasan karyawan menyangkut psikologis mereka di dalam instansi yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai biasanya menjadi perhatian serius oleh setiap bagian departemen/koordinator.

Berdasarkan pengamatan awal di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar masih ada beberapa pegawai yang memiliki tingkat aktivitas yang tidak maksimal. Aktivitas yang tidak maksimal disini dapat diartikan dengan datang terlambat serta masih ada beberapa pegawai yang tidak berada di dalam kantor pada saat jam kerja. Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) Bersama kantor, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengadaan sumber daya manusia (Paramansyah et al., n.d. 2021).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat yang sangat dipengaruhi oleh banyak factor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh pegawai yang terlatih.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai timbul karena adanya faktor-faktor mendasar. Secara prinsip, seseorang akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila ia mendapatkan kepuasan sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik (Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018)

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kerja yang menantang secara mental
Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Penghargaan yang sesuai
Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- d. Kolega yang sportif
Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi social. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Munandar dalam Suryani, (2022) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu;

- a. Kepuasan terhadap gaji yaitu gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan masa kerjanya dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah karyawan saling mendukung antar rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.
- c. 3. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan perusahaan memberikan tugas, dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam Suryawan & Salsabilla (2022) kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam organisasi. Kedua aspek ini saling berkaitan erat, karena pencapaian tujuan organisasi yang tercermin dalam kinerja organisasi sangat bergantung

pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai, sebagai individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab, berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

- a. Faktor individu
Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
- b. Faktor organisasi
Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
- c. Faktor psikologis
Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses atau metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar berjumlah 156 pegawai. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel, di mana hanya sebagian kecil dari populasi yang lebih besar diambil sebagai sampel. Peneliti akan menggunakan teknik sampling acak, yang merupakan salah satu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Perhitungan sampel akan dilakukan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin diatas maka sampelnya berjumlah 113 orang. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini meliputi, observasi, kuesioner, dokumentasi. Metode Analisis Data meliputi uji validasi dan uji reabilitas, instrument penelitian, uji asumsik klasik, dan analisis regresi linear sederhana, uji T dan uji R.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Instrument

Uji Validasi

Ketentuan penguji validitas adalah $r_{(tabel)}$. Apabila $r_{hitung} < r_{(tabel)}$ maka intrumen dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0.794	0,183	0,000	Valid
X1.2	0.828	0,183	0,000	Valid
X1.3	0.833	0,183	0,000	Valid
X1.4	0.788	0,183	0,000	Valid
X1.5	0.811	0,183	0,000	Valid
X1.6	0.643	0,183	0,000	Valid

Sumber data : diolah spss 2024

Berdasarkan data tabel menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,183 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1	0.825	0,183	0,000	Valid

Y.2	0.805	0,183	0,000	Valid
Y.3	0.781	0,183	0,000	Valid
Y.4	0.698	0,183	0,000	Valid
Y.5	0.768	0,183	0,000	Valid
Y.6	0.699	0,183	0,000	Valid

Sumber data : diolah spss 2024

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,183 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam koesioner. Uji reliabilitasi pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* 0,6. Jika nilai Output lebih besar dari nilai 0,6 maka dikatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	reliabilitas
1	Kepuasan Kerja	0,874	reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,845	reliabel

Sumber data : diolah spss 2024

Berdasarkan data tabel menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

Uji Hipotesis

Regresi Linear sederhana

Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier sederhana karena dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel yakni: pengaruh Kepuasan Kerja (X), Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil uji diperoleh hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah

$$Y = 14.742 + 0.405X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut : a). Konstanta sebesar 14.742 di artikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja pegawai 14.742. b). Koefisien variabel X sebesar 0.405 artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 1% maka akan meningkatkan persepsi kinerja pegawai sebesar 0.405.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menentukan apakah kepuasan (X) dan kinerja (Y) sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk membandingkan hasil pengujian ini, peneliti akan membandingkan nilai t yang dihitung (thitung) dengan nilai t dari tabel distribusi t (t tabel).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.742	1.976		7.459	0.000

Kepuasan Kerja	0.405	0.078	0.441	5.175	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber data : diolah spss 2024

Dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 5.175. Besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 0,05 menunjukkan kesesuaian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi, yang juga dikenal sebagai R-squared, digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas (independen).

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,187	3.222
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber data: diolah spss 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,187 atau 18,7%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen sebesar 18,7% sedangkan sisanya sebesar 81,3% (1 – 0,187) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa variabel independen yaitu Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Hal ini didukung berdasarkan uji regresi linear sederhana yang dimana tingkat korelasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependennya sangat kuat yaitu sebesar 0,405, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4. Kemudian berdasarkan dari hasil uji t pada tabel 4. t hitung yaitu 5,175 > dari nilai t tabel yaitu 1.658 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Dan hasil penelitian ini di dukung oleh uji asumsi klasik yang telah dilakukan meliputi uji normalitas, heterokedastisitas. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin bagus kepuasan yang didapatkan pegawai maka tinggi juga kinerja yang akan di hasilkan oleh pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ,hal ini di buktikan dimana Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung 7, 945 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh Alfian Nurrohmat dan , Rini Lestari(2021) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan Dimana nilai t hitung sebesar 4,751 lebih besar dari t tabel 1,697 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05.

Sementara itu hasil penelitian Surya Kelana Basri (2021) menunjukkan bahwa kepuasan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak signifikan. Hal ini terlihat dari terhadap nilai t hitung < t tabel (1.238 < 1.673) dan nilai Sig > 0,05 (0,221 > 0,05). Ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yaitu imbalan

sesuai beban kerja, promosi jabatan pegawai, dan rekan kerja yang solid dan menyenangkan perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi sebagian besar harapan dari organisasi. Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung dari data gambaran Kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa masuk kategori rendah.

Sehubungan dengan tiga penelitian di atas yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah judul, waktu, dan tempatnya akan tetapi sama sama menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada faktor lain yang akan muncul dalam penelitian berikutnya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan merujuk pada kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut : bagi pimpinan kantor, diharapkan pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar dapat memberikan apresiasi bagi karyawan dalam hal memberikan kenaikan gaji pokok para karyawan karena dengan melihat hasil penelitian dimana pegawai merasa tidak puas atas gaji pokok yang diterima. Maka dengan menaikkan gaji pokok para pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <http://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Alhababy, A. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Vol. 14, Issue 5).
- Annisa Nurhandayani. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. 1*.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Dr. nyoto, S.E., M. M. (2019). *buku ajar manajemen sumber daya manusia*.
- Fadjarajani, S., Rosali, E. S., Patimah, S., Liriwati, F. Y., Nasrullah, Srikaningsih, A., Daengs, A., Pinem, R. J., Harini, H., Sudirman, A., Ramlan, Falimu, Safriadi, Nurdiani, N., Lamangida, T., Butarbutar, M., Wati, N. M. N., Rahmat, A., Citriadin, Y., ... Nugraha, M. S. (2020). Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner. In *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

- Fujiasih, L. (2017). Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 425–432. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4430>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal Emba : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. *841 Jurnal Emba*, 7(1), 841–850.
- Micoriza, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nissan Motors Indonesia. *Journal Of Industrial Management and Entrepreneurship*, 1(1), 51–67.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Paramansyah, H. A., Irvi, A., Husna, N., Sos, S., & Al-Mugsith Pustaka, M. A. (n.d.) 2021. • *Il 0 3 Pr of it ab il it y Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.
- Rahman Al Hakim, Y., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Wijaya, I.K (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit

sanomas.*Agora*,6(2).

- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16–25. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>