

Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima

Fitri Fadinha Mapasere¹, Jaenab²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB

E-mail: titindafina@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the analysis of employee job satisfaction at the Bima City Social Service Office. This study uses a descriptive type of research with a qualitative approach. For sampling, a technique (purposive sampling) was used by determining the sample as respondents were all 32 state civil servants (ASN) at the Bima City Social Service office. Data collection techniques using Observation, Questionnaires, and Literature Studies, Analysis Techniques using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, One sample T test.*

Keywords: *Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk penarikan sampel digunakan teknik (*purposive sampling*) dengan menetapkan sampel sebagai responden adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil negara (ASN) sebanyak 32 ASN pada kantor Dinas Sosial Kota Bima. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, Kuesioner, dan Studi Pustaka, Teknik Analisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji T One sample.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang pegawai atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, pegawai akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, pegawai akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya.

Pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan masyarakat, apabila pegawai merasa puas dengan apa yang diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dalam memberikan pelayanan di bandingkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009:).

Namun disini terlihat sering terjadi proses yang lama dan diikuti dengan banyaknya persyaratan yang diminta untuk mendapatkan pelayanan selain itu juga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlambatan ini sering diakibatkan oleh penundaan penyelesaian pekerjaan oleh pegawai di setiap bagian dan mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk di akhir bulan atau pada akhir tahun.

Selain itu, dari hasil observasi yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai sering terjadi selisih paham antar pegawai yang permasalahannya di luar pekerjaan mereka. Sehingga hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan ragam upaya, agar pegawai merasa termotivasi dan puas dalam bekerja sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik dan masyarakat juga akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana harapan para pegawai terhadap kepuasan kerja yang diberikan kantor Dinas sosial Kota Bima dan bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai pada kantor Dinas sosial kota bima. Berangkat dari itu peneliti ingin meneliti tentang Judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Segala aktivitas yang dilakukan pegawai di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap Individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintahan, sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dalam bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016). Lebih lanjut Wibowo (2016) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016) Kepuasan Kerja merupakan respons aktif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Nuraini, 2013).

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (Sutrisno, 2019)

Menurut Afandi (2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kretifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pegawai meninggalkan pekerjaannya, Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Hubungan atasan bawahan, adalah interaksi antara atasan dan bawahan nya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan pegawai agar tetap dalam organisasi itu (Stum, 2001).
- b. Hubungan rekan kerja, merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerjasama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 1992).
- c. Kondisi tempat kerja, adalah kondisi dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi tempat kerja serta lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2005).
- d. Isi pekerjaan, adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Veithzal Rivai, 2009).
- e. Imbalan, merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya yang identik dengan pengupahan, tetapi wujudnya dapat bersifat finansial dan non finansial (Daulay dan Kariono, 2015).

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis deskriptif ialah jawaban sementara dari masalah deskriptif yang berkenaan dengan variabel mandiri baik satu maupun lebih. Dan berikut uraian hipotesis deskriptif sebagai berikut:

Ha : Kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bima dikatakan lebih baik jika $\geq 75\%$.

Ho : Kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bima tidak baik baik jika $\leq 75\%$.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu maupun lebih (independen) tanpa menghubungkan atau membuat perbandingan dengan variabel lain.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas sosial kota bima yang berjumlah 52 orang. Dengan rician ASN sebanyak 32 dan honorer sebanyak 20 orang.

Sampel

Sampel yang akan digunakan sebanyak 32 ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu (Purposive sampling) Menurut Sugiyono (2019), mengemukakan bahwasannya teknik sampling purposive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan :

1. Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).
3. Uji Normalitas, menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan.
4. Uji T one sample adalah salah satu test statistics yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tetapi tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

- x = rata-rata sampel
- μ = rata-rata populasi
- S = Standar deviasi
- N = jumlah sampel

DF = n - 1 → 32 - 1 = 31, yang dilihat pada tabel T dan p value terletak antara 0,025 dan 0,001.

HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung	Nilai batas	Keterangan
Pert.1	0,434	0,300	Valid
Pert.2	0,631	0,300	Valid
Pert.3	0,421	0,300	Valid
Pert.4	0,474	0,300	Valid
Pert.5	0,401	0,300	Valid
Pert.6	0,602	0,300	Valid
Pert.7	0,807	0,300	Valid
Pert.8	0,703	0,300	Valid
Pert.9	0,472	0,300	Valid
Pert.10	0,354	0,300	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Analisis Kepuasan Kerja (X1), pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Analisis Kepuasan Kerja Pegawai dalam penelitian ini “valid”.

2. Uji reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	10

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) 0,660 lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

3. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.171	32	.018	.957	32	.227

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil dari uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk mendapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,227, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam

penelitian ini adalah tidak berdistribusi normal.

4. Uji T one sample

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima, pada analisis ini untuk menguji signifikan (*test value*). *Test value* pada penelitian ini sebesar 75. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel berikut:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan_Kerja	32	42.19	2.901	.513

Dari tabel diatas dapat dilihat pada variabel jumlah sampel (N) sebanyak 32 orang, rata-rata (mean) secara keseluruhan sebesar 42,19 atau jika dibulatkan menjadi 43, standar deviasi yang menunjukkan keheterogenan yang terjadi pada data sebesar 2,901 dan standar error mean yaitu 0,513.

One-Sample Test

	Test Value = 75					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepuasan_Kerja	-63.985	31	.000	-32.812	-33.86	-31.77

Untuk menentukan nilai t_{hitung} dari tabel diatas, diperoleh sebesar -63,985 sedangkan untuk tabel distribusi dapat dicari dengan koordinat $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-1$ atau $32-1 = 31$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,040. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-63,985 < 2,040$) maka dengan ini menyatakan H_a ditolak dan H_o diterima dan untuk hipotesis nilai signifikan α pada kolom *sig.(2-tailed)* dengan taraf nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil keputusan yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Yang berarti variabel kepuasan kerja pegawai bernilai negative, dalam studi kasus pada kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supartini (2014), yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari 10 variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan.

B. KESIMPULAN PENELITIAN
KESIMPULAN :

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan adanya kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dengan nilai t_{hitung} sebesar -63,985, sehingga diambil keputusan bahwa H_0 diterima, sedangkan taraf signifikansi 0,000 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak.

SARAN :

Bagi Organisasi :

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak cukup baik. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner yang telah diterima oleh penulis. Sebaiknya Dinas Sosial mempertahankan kepuasan kerja selama ini bahkan lebih baik jika ditingkatkan lagi dari segi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima, perlu juga mengetahui keinginan pegawai akan jenis hal yang paling baik, dimana pegawai dapat menerimanya dan merasa puas. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut.

Bagi Peneliti Selanjutnya :

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Danang. Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Ilyas, I. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang. *Manajerial Dan Bisnis ...*, 4(1), 75–83. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2225%0Ahttps://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download/2225/67>
- Kartika, L. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT . Pertamina (Persero) Perkapalan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, II(1), 41–53.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPW.
- Nasrih, M. L. (2016). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 2(1). <https://doi.org/10.15408/aiq.v2i1.2477>
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (n.d.). (*Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan*). 1–11.
- Pitasari, N. A. A. ; P. M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605–612. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Rahmadhan Harapan. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supartini, N. W., Kirya, K., & Indrayani, L. (2014). *ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL di SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GIANYAR*. 4(1), 1–10.
- Sutrisno. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta-14240
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- William, V., Hartono, Weny, Yuliana, & Nugroho, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 1.