

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

\*Yennia Endriastuty & Tegar Agung Rizki Ramadan  
STIE Dharma Agung Indonesia, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Key words:

*Job Satisfaction,  
Employee Performance,  
Human Resource  
Management,  
Education,  
CORE,  
Mathematics,  
LKPD.*

#### DOI:

[10.46821/ijms.v4i2.713](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu, Bekasi. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik sampling jenuh, seluruh 55 karyawan dijadikan responden. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana setelah instrumen dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditampilkan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk memperbaiki aspek kompensasi, peluang promosi, serta lingkungan kerja guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance

#### ABSTRACT

This study aims to explore how job satisfaction influences employee performance at SMA Negeri 2 Setu, Bekasi. Using a quantitative design with a saturated sampling technique, all 55 employees were involved as respondents. The data were obtained through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression after ensuring that the instrument met the criteria for validity, reliability, and classical assumption tests. The results reveal that job satisfaction has a significant and positive impact on employee performance. This indicates that higher job satisfaction corresponds with improved employee performance in both quality and quantity of work. These findings highlight that job satisfaction is a crucial element in enhancing human resource effectiveness. Therefore, the school is advised to strengthen aspects such as compensation, promotion opportunities, and the work environment to improve and sustain employee performance.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam menentukan tujuan dari organisasi, termasuk lembaga pendidikan, karena berperan strategis dalam mendukung proses belajar mengajar dan pembentukan karakter peserta didik, sangat berperan dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya ditentukan pada kompetensi serta keterampilannya, tetapi juga faktor psikologis seperti kepuasan kerja.

Pendidikan yaitu salah pilar utama pembangunan bangsa. Mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja Karyawan dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia di sekolah mencakup banyak hal, dan salah satunya adalah staf pendidikan. Sumber daya manusia di sekolah terdiri dari pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, keduanya memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Guru merupakan unsur penting dalam menyiapkan potensi sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana pembangunan. Guru mempunyai tantangan utama dalam memberikan pendidikan formal kepada peserta didik, pengelolaan, pelatihan, penilaian dan evaluasi dalam pembinaan sekolah dasar dan menengah. Guru berperan dalam mengembangkan kecerdasan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Tujuan pendidikan yang diharapkan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik.

Kepuasan kerja merepresentasikan perasaan baik Karyawan pada pekerjaannya, yang mencakup aspek gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan merasa puas cenderung menunjukkan motivasi tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta performa kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat keterlambatan, bahkan memicu rendahnya kedisiplinan (Apipah dkk., 2023).

Lewat pengamatan yang dilakukan di SMAN 2 Setu, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal kepuasan kerja Karyawan. Beberapa Karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, serta keterbatasan peluang pengembangan diri. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Meskipun demikian, belum terdapat kajian ilmiah yang secara khusus meneliti sejauh mana kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di sekolah ini.

Sejumlah penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja Karyawan (Rahmasar & Hastuti, 2023). Tapi, studi khusus di SMA Negeri 2 Setu masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kinerja Karyawan di sekolah tersebut, sehingga dapat menjadi masukan bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

Komitmen yaitu keterikatan seseorang dengan pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja, yang mencakup rasa tanggung jawab, antusiasme, dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama, seperti yang dikatakan oleh Alfain di jurnal yang berjudul *The Influence Of Job Satisfacton And Quality Of Work Life On Employee Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment* "mediates the relationship between Job Satisfaction and Employee Performance. which proposes that 'Organizational Commitment mediates the positive and significant impact of JS on Employee Performance,' is accepted." yang artinya, kepuasan kerja mampu mendorong kinerja Karyawan jika terlebih dahulu meningkatkan komitmen organisasional (Alfain dkk., 2024).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan serta upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pekerjaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat keterampilan, kemampuan



menyelesaikan tugas, serta hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja Karyawan terbesar ditunjukkan oleh penampilannya di bidang akademik dan non-akademik (pembelajaran dan manajemen). Kinerja adalah ukuran keberhasilan dalam melakukan tugas. Sayangnya, banyak fakta menunjukkan bahwa kinerja Karyawan masih di bawah optimal. Karena kreativitas yang rendah di antara Karyawan. Budaya masyarakat mengenai pekerjaan masih cukup tertutup (kurangnya komunikasi terbuka antara rekan kerja). Lebih buruk lagi, tidak mudah bagi Karyawan seperti kepala sekolah untuk mengakses data atau melihat kehidupan sehari-hari mereka di depan siswa, orang tua dan rekan Karyawan. Karyawan mencoba melakukan yang terbaik selama mereka bekerja. (ruangmenyala, 2024)

Setiap individu memiliki berbagai keinginan dalam hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang memicu orang-orang untuk melakukan berbagai tindakan. Jenis kebutuhan yang dimiliki setiap orang sangat bervariasi. Tingkat kepuasan seseorang akan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, kepuasan itu bersifat pribadi. Berikut adalah beberapa definisi mengenai kepuasan kerja dari para pakar. (Rahmadhani & Priyanti, 2022)

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan model penelitian asosiatif. Bertempat di SMA Negeri 2 Setu, Kabupaten Bekasi, dengan populasi sebanyak 55 orang Karyawan yang terdiri dari guru, staf tata usaha, tenaga kebersihan, dan petugas keamanan. Karena jumlah populasinya kecil maka metode yang diterapkan adalah teknik sampling jenuh,

Data utama menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 yang dirancang berdasarkan indikator variabel. Indikator untuk kepuasan kerja mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, upah, bimbingan, interaksi dengan rekan, dan kesempatan untuk naik jabatan. Di sisi lain,

indikator kinerja karyawan meliputi mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Selain menggunakan data utama, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang terdiri dari dokumen sekolah, seperti catatan absensi dan laporan tentang karyawan (Azzumar, 2021).

Analisis data dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak dipakai, pengujian asumsi klasik untuk menilai kecukupan model, serta analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang bertujuan untuk menguji seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris yang objektif tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Alasan Penggunaan *Saturated Sampling* (Sampling Jenuh)

- Populasi kecil dan terdefinisi jelas  
Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan SMA Negeri 2 Setu sebanyak  $N = 55$  orang (guru, staf tata usaha, tenaga kebersihan, petugas keamanan). Karena  $N$  relatif kecil, lebih tepat mengambil seluruh populasi daripada sampel sebagian.
- Mengurangi kesalahan sampling  
Dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (sampling jenuh), penelitian mengeliminasi *sampling error* dan meningkatkan representativitas hasil terhadap populasi yang dimaksud.
- Kelayakan praktis dan etis  
Ketika ukuran populasi kecil, biaya dan waktu untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi relatif wajar dan memberikan gambaran komprehensif.
- Kekuatan statistik  
Meskipun  $N$  kecil, menggunakan semua unit memungkinkan estimasi parameter yang lebih stabil untuk populasi tersebut dibandingkan mengambil subset.



- e. Relevansi kebijakan internal  
Hasil yang mewakili seluruh karyawan lebih berguna bagi manajemen sekolah untuk pengambilan keputusan kebijakan SDM.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di SMA Negeri 2 Setu, Kabupaten Bekasi, dengan jumlah total sebanyak 55 orang. Seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi Karyawan di sekolah tersebut. Komposisi responden yang beragam, baik dari segi jenis pekerjaan, jenis kelamin, maupun kelompok usia, memberikan informasi penting yang dapat digunakan untuk memahami dinamika kepuasan kerja serta kinerja Karyawan secara lebih komprehensif.

Uji validitas dilakukan dengan menentukan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner akurat mencerminkan bentuk yang ingin diteliti, yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengujian validitas dilaksanakan dengan cara membandingkan skor dari setiap item dengan skor keseluruhan variabel. Sebuah item dianggap valid jika nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis yang ada dalam tabel pada tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil pengujian memperlihatkan seluruh butir pertanyaan yang ada di variabel kepuasan kerja maupun kinerja Karyawan ada nilai korelasi di atas batas minimum yang disyaratkan. Selain itu, nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, yang berarti hubungan antara item dengan skor total terbukti signifikan. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan, seperti aspek gaji, promosi, supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi pekerjaan itu sendiri, benar-benar dapat merepresentasikan konstruk kepuasan kerja. Begitu pula pada variabel kinerja, indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta

kemampuan bekerja sama terbukti sesuai dalam mengukur kinerja Karyawan.

Keberhasilan uji validitas ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memiliki ketepatan yang memadai. Artinya, peneliti dapat meyakini bahwa jawaban responden pada setiap item mencerminkan kondisi yang sebenarnya terkait kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Tahap berikutnya setelah pengujian validitas adalah uji reliabilitas. Tujuan dari uji ini adalah menilai tingkat konsistensi jawaban responden pada item-item kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang tetap atau tidak banyak berubah ketika diterapkan dalam situasi maupun waktu yang berbeda.

**Tabel 1**  
**Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Statistik Relibilitas	
<i>Cronbach Alpha</i>	Banyaknya Item
0.993	15

Sumber: Data Diolah

**Tabel 2**  
**Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Statistik Reliabilitas	
<i>Cronbach Alpha</i>	Banyaknya Item
0.892	15

Sumber: Data Diolah

Pada studi ini, analisis reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Secara umum, suatu alat ukur dianggap dapat diandalkan jika angka alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pemeriksaan mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai alpha sebesar 0,993, sementara variabel kinerja Karyawan memperoleh nilai alpha sebesar 0,892. Kedua angka tersebut jauh melebihi ambang minimum, sehingga dapat dipastikan bahwa alat ukur dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Nilai reliabilitas yang sangat tinggi pada variabel kepuasan kerja menandakan bahwa seluruh item yang digunakan saling mendukung dalam mengukur



konstruk yang sama, yaitu kepuasan kerja. Demikian pula dengan variabel kinerja, nilai reliabilitasnya menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan cukup konsisten dalam menilai kinerja Karyawan. Dengan kata lain, responden memberikan jawaban yang relatif sejalan antara satu item dengan item lainnya, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Keberhasilan instrumen dalam memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas memiliki implikasi penting bagi penelitian ini. Pertama, validitas yang baik menjamin bahwa setiap item pertanyaan benar-benar relevan dengan konstruk yang diteliti. Kedua, reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, hasil analisis regresi maupun pengujian hipotesis yang dilakukan selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selain itu, meskipun nilai reliabilitas pada variabel kepuasan kerja sangat tinggi, hal ini juga dapat menjadi catatan bahwa item-item dalam kuesioner mungkin memiliki tingkat kemiripan yang besar. Untuk penelitian mendatang, peneliti dapat mempertimbangkan penyusunan instrumen yang lebih ringkas dengan mengurangi item yang terlalu serupa agar instrumen lebih efisien namun tetap akurat.

### Hasil Uji Regresi

Hasil analisis regresi linier sederhana memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri2 Setu. Nilai regresi sebesar 0,513, nilai t-hitung 8,243 > t-tabel 2,005,

dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menegaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,513 satuan. Koefisien determinasi ( $R^2 = 0,562$ ) menunjukkan bahwa 56,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Temuan ini memperkuat teori Dua Faktor Herzberg (1966), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri) terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, dan hubungan kerja terbukti mendorong kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga selaras dengan teori Robbins (2021) yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, memiliki loyalitas lebih kuat, serta produktivitas yang lebih tinggi.

Selain mendukung teori, hasil studi ini juga searah dengan temuan empiris sebelumnya oleh Rahmasar & Hastuti (2023) dan Siwi & Nawawi (2023), menyatakan kepuasan kerja ada pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti bahwa kepuasan kerja adalah salah satu penentu dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, khususnya di lingkungan sekolah menengah negeri.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi**

Uji Statistik	Nilai	Keterangan
t-hitung	8,243	> t-tabel (2,005) – signifikan
<i>Sig. (p-value)</i>	0,000	< 0,05 – signifikan
Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )	0,513	Hubungan positif
Konstanta ( $\beta_0$ )	33,410	Nilai dasar kinerja
$R^2$	0,562	56,2% variasi kinerja dijelaskan oleh kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah



Hasil uji t semakin memperkuat kesimpulan tersebut. Nilai t-hitung sebesar 8,243 jauh melampaui t-tabel sebesar 2,005 pada nilai signifikansi 5 persen, nilai  $p < 0,001$ . Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan bersifat nyata, sehingga dugaan penelitian dapat diterima. Nilai  $\beta$  standar sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja tergolong kuat.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen sekolah perlu memberikan perhatian serius pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja.

## PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini memberikan dukungan terhadap teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menekankan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja Karyawan. Individu yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya baik dari aspek kompensasi yang diterima, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung memperlihatkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kedisiplinan yang lebih baik, serta kualitas kerja yang lebih optimal. Hasil ini juga konsisten dengan temuan sejumlah penelitian sebelumnya yang menegaskan adanya keterkaitan positif antara kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. Rahmasar & Hastuti (2023) serta Siwi & Nawawi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja Karyawan di sektor pendidikan.

Oleh karena itu, bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat krusial dan harus menjadi perhatian utama pihak manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penyempurnaan sistem kompensasi, penyediaan peluang promosi

yang lebih transparan dan adil, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. Langkah-langkah tersebut diyakini mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja Karyawan, baik dari segi efektivitas maupun produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Pihak sekolah perlu memperkuat aspek-aspek kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi yang adil, peluang promosi yang jelas, supervisi yang suportif, serta hubungan kerja yang harmonis. Langkah tersebut dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (kepuasan kerja) dan satu lokasi penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan agar hasilnya lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriany, Pitoyo, R., & Adrian, D. (2023). Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Elang Perdana Tyre Industry. *J-LEE : Journal of Law, English, and Economics*, 5(1), 66–77.
- Alfain, M. Z., Noekent, V., & Shidiq, R. F. (2024). The Influence Of Job Satisfacton And Quality Of Work Life On Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 13(4), 418–429.
- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>.



- Apipah, S., Putra, F., & Gazali, M. M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Baitul Hamdi Boarding School Pandeglang Banten. *CITACONOMIA: Economics and Business Studies*, 2(1), 14–27.
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v2i1.1497>.
- Azzumar, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 3 Tangerang Selatan. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Badriyah, S., & Sulisty, H. (2025). Model Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 191–211. <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.5188>.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Damayanti, P. R., & Sutianingsih, S. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4779–4787. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.10669>.
- Kominfo. (2014). *Besaran Tunjangan Kinerja Pegawai Harus Penuhi Tiga Unsur*. [https://www.kominfo.go.id/content/detail/3747/besaran-tunjangan-kinerja-pegawai-harus-penuhi-tiga-unsur/0/berita\\_satker](https://www.kominfo.go.id/content/detail/3747/besaran-tunjangan-kinerja-pegawai-harus-penuhi-tiga-unsur/0/berita_satker).
- Luthans, Brett C., Fred Luthans, K. W. L. (2021). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach 14th Edition Fred Luthans* (14th ed.). Library of Congress.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Manubawa, I. B. G. A., Novitasari, I. G. A., & Masari, N. M. G. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai Bidang Akuntansi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Buleleng). *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4375>.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV . Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 63–77.
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.



- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). 1-10.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational Behavior 9th edition*. Pearson South Africa.
- ruangmenyala. (2024). *Manajemen Kinerja: Tujuan, Proses, Hingga Contohnya*. <https://www.ruangmenyala.com/article/read/manajemen-kinerja-adalah>.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugianto, E., Nur, M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setianti, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2110–2115. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2529>.
- Ulviana Siwi, T. P., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku dan Budaya Organisasi Perusahaan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 523–529. <https://doi.org/10.29210/020232124>.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Sarjanawiyata Taman-siswa Yogyakarta.
- Yasinta, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.