Jurnal Penelitian Psikologi
http://jurnalfpk.uinsby.ac.id/index.php/jpp
ISSN 2087-3441 (*printed*) 2549 9882 (*online*)

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Aisyah Ramadhani Kamilia Jasmine[1], Ananda Shafa Fadhillah[1], Marwa Zakia Habibillah[1], Salma Syahirah Subiantoro[1], Ellyana Dwi Farisandy[1]
[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya

DOI: http://doi.org/10.29080/jpp.v14i2.1087

Abstract : *Employee performance is one of important components that has major roles in a company success. This research aims to study the effect of job satisfaction on the performance of Civil Servants (PNS). This quantitative research involved 402 civil servants with an age range of 22 - 63 years as a subject in this research. There are two scales used which are Job Satisfaction Survey (JSS) and Employee Performance (EP). Simple linear regression analysis was carried out with the help of JASP 0.16.0 software in analysing the data that had been collected. The results shows that job satisfaction has a significant effect on employee performance. It is implies that employees need to be satisfied with their jobs so that their performance in the company will increases.*

Keywords : *job satisfaction, employee performance, civil servants*

Abstrak : Kinerja karyawan adalah salah komponen penting yang berperan besar dalam suatu perusahaan karena berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 402 pegawai negeri sipil dengan rentang usia 22–63 tahun sebagai subjek penelitain. Ada dua skala sebagai alat ukur yang digunakan yaitu Job Satisfaction Survey (JSS) dan Employee Performance (EP). Regresi linear sederhana digunakan untuk analisis data penelitian ini dengan bantuan software JASP 0.16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa karyawan perlu puas terhadap pekerjaannya agar kinerjanya di perusahaan meningkat.

Kata kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan, pegawai negeri sipil (PNS)

Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan dan merupakan gabungan dari kesempatan, usaha, serta kemampuan yang dinilai dari hasil kerjanya secara kuantitas dan kualitas (Lie & Siagian, 2018). Dalam perusahaan, kinerja karyawan menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi output yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh

Corresponding Author: Ellyana Dwi Farisandy, M.Psi., Psikolog (e-mail: ellyana.dwi@upj.ac.id) Program Studi Psikologi, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya, Jl. Cendrawasih Raya Blok B7/P Bintaro Jaya, Sawah Baru, Ciputat, Tangerang Selatan, 15413

cukup besar, yang mana jika kinerja karyawan berbanding sejajar dengan hasil yang diterima oleh perusahaan (Paparang dkk, 2021). Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik akan dapat memajukan perusahaan sehingga perusahaan tersebut mampu bertahan dalam persaingan bisnis (Damayanti dkk, 2018). Namun, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan pun perlu memperhatikan kebutuhan karyawan secara material maupun non material.

Salah satu karyawan yang berada dibawah naungan pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh pemerintah dengan memenuhi sejumlah syarat tertentu untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Juli 2022 di Indonesia terdapat 3.992.766 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data tersebut menunjukkan bahwa saat ini telah banyak masyarakat yang telah mengabdikan dirinya dan bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (*BKN,* 2022). Selain itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi pekerjaan yang paling diminati masyarakat karena kelebihan yang ditawarkan seperti gaji, tunjangan, fasilitas dan jaminan pensiun (Adrie, 2019). Akan tetapi, walaupun telah mendapatkan beragam fasilitas, tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kinerja karyawan yang rendah dalam bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlihat pada kurangnya budaya kerja yang disiplin sehingga pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) kepada masyarakat pun menjadi kurang bertanggung jawab, seperti bolos bekerja, melakukan pungutan liar, dan pemalsuan dokumen (Febrian & Akhmaddhian, 2019). Data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) pada tahun 2018 terdapat 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kinerja buruk akibat tidak mencapai target yang diharapkan ketika bekerja (BKN, 2018). Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2022 kemampuan dan performa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia masuk kedalam kategori rendah bahkan dapat dikatakan buruk. Berdasarkan data BKN, terdapat 35% PNS yang kinerjanya buruk dan hanya 19,82% Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kinerjanya sangat baik (*35 Persen ASN Di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti "Kayu Mati" Karena Malas*, 2022).

Namira (2014) menjelaskan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kondisi fisik pekerjaan, tingkat stress, dan kepuasan kerja. Hasby Rumimpunu dkk (2021) mengungkapkan jika kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif karyawan mengenai pekerjaan dan hasil evaluasi berdasarkan karakteristik pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif tentang pekerjaan yang dimiliki dan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja rendah akan memiliki sikap negatif tentang pekerjaannya. Daryanto (2014) menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat memotivasi individu dalam mencapai kinerja karyawan dan produktivitas yang efektif. Kepuasan kerja itu sendiri melibatkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang berperan penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Jika kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka pengaruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan dilakukan semaksimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dan produktivitas karyawan meningkat secara optimal (Ariawan et al., 2020).

Kepuasan kerja banyak dihubungkan dengan kinerja karyawan karena karyawan yang puas maka pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang puas dengan pekerjaanya (Rumimpunu dkk, 2021). Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengaruh dari lingkungan dan rekan kerja yang individu persepsi kan sebagai hambatan juga akan memicu rasa tidak puas terhadap pekerjaan (Baliartati, 2016). Kondisi tidak puas yang dirasakan akan memicu rendahnya motivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya hingga akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah.

Penelitian Juniari dkk (2015) menunjukkan kepuasan kerja secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rasa puas yang dirasakan karyawan akan membuat mereka terpacu untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Indrawati (2013) juga menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja kerja yang baik terbentuk dari kepuasan yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diyakini mempunyai peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan (Ariawan dkk, 2020). Pihak perusahaan seharusnya memikirkan apa yang bisa mendorong kepuasan kerja karyawannya sehingga mereka akan meningkatkan kinerja kerja mereka.

Ada juga penelitian lain yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. Penelitian Paparang dkk (2021) juga menggambarkan peningkatan nilai kepuasan kerja berbanding lurus dengan nilai kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin puas karyawan akan pekerjaannya maka itu akan meningkatakn minatnya untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang lebih baik. Kholid dkk (2021) juga melihat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan membuat mereka bertahan lebih lama dengan segala kondisi yang ada dan tentunya itu akan membuat mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Hasby (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia kurang optimal karena masih kurangnya gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, telatnya pemberian kompensasi, sulitnya promosi jabatan, dan rendahnya motivasi. Ada juga faktor eksternal seperti atasan dan teman kerja yang memicu kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka dari itu, diperlukan suatu strategi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satunya dengan pemenuhan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kesuksesan dari suatu perusahaan bergantung kepada kinerja dari karyawannya. Maka dari itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaannya (Andora & Ermita, 2019) Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi juga akan memiliki komitmennya serta cenderung akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaannya.

Buruknya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut tentunya berpengaruh terhadap stigma atau citra negatif yang sudah melekat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di mata masyarakat. Selain itu, buruknya kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga memiliki pengaruh terhadap institusi tempat mereka bekerja seperti tidak terpenuhinya target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan melihat bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pengambilan sampel didasarkan pada jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Indonesia, yaitu 3.992.766 jiwa. Dari populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Indonesia, ditentukan batas toleransi kesalahan sebesar 5%. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang seharusnya terlibat ialah 349 individu. Dalam menentukan partisipan, teknik yang peneliti gunakan ialah teknik *nonprobability sampling* dengan *accidental sampling* sebagai jenis teknik yang digunakan.

Peneliti menggunakan dua alat ukur, yaitu Job Satisfaction Survey (JSS) dan Employee Performance (EP). Job Satisfaction Survey (JSS) yang disusun oleh Paul E. Spector pada tahun 1994 yang terdiri dari 36 aitem (Spector, 2022). Pengujian reliabilitas

menghasilkan nilai koefisien reliabilitas alpha=0,910 yang artinya alat ukur Job Satisfaction Survey (JSS) dapat dikatakan reliabel. Sementara itu, Employee Performance yang terdiri dari 23 aitem (Pradhan & Jena, 2017) menghasilkan koefisien reliabilitas alpha=0,80. Analisis data dilakukan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software JASP 0.16.0 dalam menghitung data yang telah dikumpulkan.

Hasil Penelitian

Partisipan pada penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 402 individu terdisi dari 130 laki laki (32,34%) dan 272 perempuan (67,66%). Rentang usia subjek adalah dari 22-63 tahun. Pada tabel terlihat bahwa partisipan didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan usia 31-40 tahun dan durasi kerja >3 tahun. Hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Gambaran Deskriptif Partisipan (*N*=402)

Variabel	*f*	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	130	32,34%
Perempuan	272	67,66%
Usia		
22-30	105	26,12%
31-40	119	29,60%
41-50	118	29,35%
51-63	60	14,93%
Durasi Bekerja		
1-3 Tahun	68	16,92%
<1 Tahun	17	04,22%
>3 Tahun	317	78,86%

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif pada masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *mean* empirik (M=150,5, SD=22,196) yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan *mean* teoritik dengan (M=126). Artinya, rata-rata partisipan pada penelitian ini memiliki Kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *mean* empirik (M=88,8, SD=9,556) yang memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan *mean* teoritik dengan (M=69). Artinya, rata-rata partisipan pada penelitian ini memiliki kinerja karyawan yang cenderung tinggi. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Analisis Deskriptif Variabel (*N*=238)

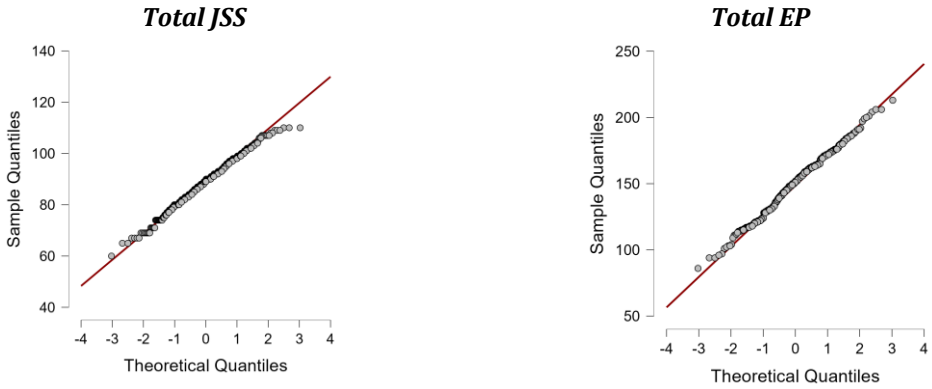
Variabel	Mean Teoritik	Mean Empirik	SD	Minimal	Maksimal
Kepuasan Kerja	126	150,5	22,196	86	213
Kinerja Karyawan	69	88,8	9,556	60	110

Dalam penelitian ini, uji asumsi dilakukan uji normalitas dan uji linearitas.Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Shapiro wilk. Pada tabel 3 menunjukkan nilai normalitas pada kedua variabel, didapatkan nilai normalitas sebesar 0,123 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,083 untuk variabel kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

	TOTAL JSS	TOTAL EP
Mean	150,5	88,8
P-value of Shapiro-Wilk	0,123	0,083

Uji asumsi kedua dilakukan dengan menggunakan uji linearitas *Q-Q Plot* standardized residuals yang ada pada aplikasi JASP 0.16.0 Data pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada garis diagonal yang berarti variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear. Uji asumsi terpenuhi untuk analisis linear sederhana.



Gambar 1. Uji Linearitas dengan Gambar *Q-Q Plot*

Tabel 4
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R^2	*p*
Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	0,009	<0,001

Berdasarkan tabel 4, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan (R^2=0,009, F(1, 400)=3,800, p<0,001). Artinya, kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,9%. Berdasarkan batasan Cohen et al. (2007) bahwa nilai R^2=0,01 sampai R^2=0,08 menunjukkan tingkat pengaruh yang rendah. Untuk itu, kepuasan kerja memiliki kontribusi yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,9% dan 99,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti secara lebih lanjut di penelitian ini.

Tabel 5
Koefisien Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized	*p*
(intercept)	82,525	<0,001
Kepuasan kerja	0,042	0,052

Tabel 5 menunjukkan hasil koefisien uji regresi linear sederhana. Terdapat rumus persamaan uji regresi linear sederhana, yaitu Y= a + bx yang mana a merupakan angka dari unstandardized dan b merupakan angka koefisien regresi.

$$Y = 82,525 + 0,042x$$

Y = kinerja karyawan
a = nilai konstanta
b = koefisien kepuasan kerja
x = kepuasan kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang tertera di atas didapatkan persamaan bahwa jika nilai kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 82,525. Artinya, setiap terjadi kenaikan 1 pada kepuasan kerja akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,042. Untuk itu, semakin tinggi kepuasan kerja yang individu miliki maka nilai kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang positif dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan tidak puas maka hal itu dapat menurunkan produktivitas mereka. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Indrawati (2013) yang menjelaskan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Ariawan dkk (2020) juga menyebutkan jika kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka itu dapat menurunkan produktivitas mereka. Tentunya hal tersebut akan menimbulkan kerugian pada tujuan perusahaan. Bahkan, karyawan yang tidak puas juga memungkinkan mereka berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal itu juga dijelaskan oleh Kholid dkk (2021) dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Apabila karyawan puas dengan apa yang dihadapi dalam pekerjaannya maka itu akan membuat mereka bertahan dan meningkatkan kinerja kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini menunjukkan kecilnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. Dengan kata lain bukan kepuasan yang menjadi pendorong utama pada meningkatkanya kinerja kerja pegawai negeri sipil. Ada variable lain yang jika diteliti akan menunjukkan nilai kontribusi yang lebih besar dari kepuasan yang dmiliki pegawai negeri. Kecilnya pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja dapat terjadi akibat adanya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti motivasi, tingkat stress yang dialami subjek, dukungan sosial yang diterima, dan karakteristik pekerjaan sehingga kepuasan kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja yang di dalamnya termasuk kebutuhan afiliasi, prestasi, dan kekuasaan memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Penelitian lain yaitu penelitian Suprihati (2014) juga menyebutkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang paling tinggi kepada kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa peningkatan kinerja karyawan terjadi akibat tingginya pendidikan dan pelatihan yang karyawan jalani.

Sementara itu, penelitian Rozalia dkk (2015) juga menunjukkan jika faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin akan lebih produktif dan itu membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan kata lain selain kepuasan kerja terdapat banyak faktor lain yang juga turut berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena kinerja

karyawan dapat didorong dengan sejumlah faktor internal seperti passion individu terhadap pekerjaan tersebut serta tujuan hidup yang dimiliki.

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kepuasan kerja para pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kinerja kerja mereka karena mereka termotivasi untuk bertahan dan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Namun nilai kontribusi yang sangat rendah dari kepuasan kerja terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil. Ada banyak faktor lain yang jika diteliti akan terlihat lebih besar nilai kontribusinya seperti kebutuhan afiliasi, prestasi, kekuasaan, pendidikan dan pelatihan. Faktor internal juga bisa menjadi penyebab meningkatnya kinerja seperti passion individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

Dalam penelitian ini tentunya terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yang dialami selama proses penelitian. Ketika proses pengambilan data, terdapat banyak partisipan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengeluh bahwa pernyataan yang diberikan terlalu banyak, yaitu sebanyak 59 penyataan. Penyataan yang terlalu banyak tersebut menyebabkan banyak partisipan yang tidak memperhatikan penyataan dengan baik. Selain itu variable lain bisa diteliti lebih jauh dengan tetap menggunkan kinerja kerja sebagai variable terikatnya.

Daftar Pustaka

1,35 juta PNS berkinerja buruk. (2018). Sindonews.Com. https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk

35 persen ASN di RI kinerjanya rendah, BKN: Seperti "kayu mati" karena malas. (2022). Kompas. https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn--seperti-kayu-mati-karena-malas

Adrie. (2019). *Hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam perspektif hukum kepegawaian*.

Andora, D., & Ermita, E. (2019). Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(2), 1–6.

Ariawan, K. A. Y., Gunawan, K., & Wati, N. P. S. (2020). Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lembaga penyiaran publik radio Republik Indonesia Singaraja. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, *7*(2), 15–31.

Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *9*(1), 35–52.

BKN buka suara soal jumlah PNS akan turun drastis. (2022). https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220725193720-20-825988/bkn-buka-suara-soal-jumlah-pns-akan-turun-drastis

Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang).

Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, *15*(2), 75–86. https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655

Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: A study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, *2*(8), 698–702. https://doi.org/10.12691/education-2-8-20

Febrian, K. R., & Akhmaddhian, S. (2019). Sanksi hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan bolos kerja. *Logika : Journal of Multidisciplinary Studies*, *10*(01), 31. https://doi.org/10.25134/logika.v10i01.2176

Hasby. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja Aparatur Sipil Negara*. *1*(1).

Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, *7*(2), 135–142.

Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *11*(4), 823–840.

Kholid, M., Muttaqin, I., & Nurhayati, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. *Fenomena*, *20*(2), 209–218. https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i2.60

Lani. (2010). *Job Satisfaction Survey (JSS)*.

Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *5*(3), 200. https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167

Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, *6*(1), 1–6.

Namira, S. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Sumatera Utara*. 1–14.

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Berau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *2*(2), 188–192. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1107

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, *5*(1), 69–85. https://doi.org/10.1177/2278533716671630

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *26*(2), 1–8.

Rumimpunu, A. K., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(1), 325–334.

Spector, P. E. (2022). *My personal job satisfaction journey*. https://paulspector.com/my-personal-job-satisfaction-journey/

Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, *12*(1), 93–112.