

Transformasi Kinerja Karyawan : Menguk Dampak Kepuasan Kerja Di Era Digital Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia

Guruh Dwi Pratama¹, Vicky Nur Utami², Lioni Indrayani³, Fedrico Zamzani Syaputra Bahagia⁴

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Inspektorat Utama BRIN

Akuntansi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Politeknik Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguk dampak kepuasan kerja terhadap transformasi kinerja karyawan di Era Digital, dengan studi kasus pada Bank BRI. Metode penelitian yang digunakan meliputi analisis statistik seperti uji korelasi, uji determinasi, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 96,2% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja mereka. Dalam menghadapi Era Digital, Bank BRI perlu memperhatikan bagaimana perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Bank BRI dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenangkan persaingan di pasar yang semakin digital ini. Kesimpulannya, kepuasan kerja memiliki peran yang krusial dalam transformasi kinerja karyawan di Era Digital, dan strategi yang berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Era Digital

Copyright (c) 2024 Guruh Dwi Pratama1

✉ Corresponding author :

Email Address: dosen02560@unpam.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era digital, peran sumber daya manusia (SDM) dalam industri perbankan semakin penting. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi krusial untuk memastikan bank dapat menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah. Seiring dengan transformasi digital dalam industri perbankan, kebutuhan akan karyawan yang terampil dan termotivasi menjadi semakin mendesak (Eri Susan, 2019). Penggunaan teknologi dalam operasional perbankan telah mengubah lanskap pekerjaan di industri ini. Karyawan harus dapat beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi dan terus meningkatkan keterampilan mereka agar tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat juga menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan termotivasi untuk mencapai kinerja optimal (Ardiyansyah & Evanthy, 2023). Dalam konteks ini, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, bank perlu memastikan bahwa ada lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal (Sewang et al., 2024). Kinerja karyawan yang baik, ditunjukkan melalui kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, menjadi esensial dalam pencapaian tujuan strategis bank. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan,

komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Pusparani, 2021). Dengan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, bank dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan memastikan kelancaran operasional serta pencapaian tujuan yang berkelanjutan dalam lingkungan perbankan yang terus berkembang dan penuh tantangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja, yang dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Luka et al., 2023). (Hendro, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Dengan demikian perasaan dan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan membawa implikasi bagi individu dan organisasi. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Muizu et al., 2018). Sebaliknya, jika tidak puas, motivasi mereka menurun dan kinerja menjadi rendah. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Ini merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Susilowati et al., 2021). Kepuasan kerja juga mencakup persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan dan sikap positif atau negatif. Ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia merasa puas, namun jika sikapnya negatif, maka ia merasa tidak puas (Hardiansyah et al., 2019). Dalam konteks perbankan dan dunia kerja saat ini, memastikan karyawan merasa puas adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang memiliki ribuan karyawan tersebar di berbagai cabang di seluruh negeri. Sebagai institusi keuangan yang terus berkembang, BRI menghadapi tantangan untuk mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka mencapai target bisnis dan memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, BRI dapat merancang strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

1. KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Robbin (Hasby, 2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, di mana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, di mana kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika pegawai menilai pekerjaannya. Sedangkan Locke (Sunarta, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kombinasi dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, serta sifat dan perasaan pribadi yang dinamis. Kepuasan ini dapat berubah seiring waktu, tergantung pada elemen-elemen seperti perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi personal seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika hubungan antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung (Rahmawati & Hudayah, 2019). Kepuasan kerja mencakup perasaan positif dan negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk motivasi untuk mencapai prestasi dan kesuksesan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa bahagia dan nyaman dengan lingkungan kerja mereka, serta merasa diakui atas upaya kerja mereka (Wibow, 2023).

Kinerja

Mangkunegara (Yusuf, 2018) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja

baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan hasibuan (Mardiana et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Kinerja pegawai dalam organisasi mengacu pada pencapaian target hasil, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diharapkan oleh atasan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai mampu mencapai atau bahkan melampaui harapan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau meningkat (Damanik, 2021).

Hipotesis

Anankis (Irma, 2020) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan kedekatan terhadap pekerjaan yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja. Kepuasan ini dapat dirasakan baik dalam konteks pekerjaan, di luar pekerjaan, maupun kombinasi dari keduanya (Zaini Miftach, 2018). Sedangkan dalam penelitian (Yunita Yunita, 2021) Kinerja karyawan dianggap baik ketika tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan juga meningkat. Artinya, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa diperoleh melalui berbagai hal seperti gaji, kompensasi, peluang pengembangan karir, penghargaan, kesempatan untuk perjalanan, dan hubungan kerja yang baik.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Hendrayana et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Kharenina Augustine et al., 2022), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diambil dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui transformasi kinerja karyawan : mengungkap dampak kepuasan kerja di era digital studi kasus pada bank rakyat indonesia, metode penelitian yang tepat adalah metode analisis kuantitatif. (Ipa, 2024) menyatakan bahwa pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui instrumen kuesioner yang telah disusun secara sistematis. Kuesioner dapat dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengumpulkan data kuantitatif tentang kinerja mereka dalam hal pencapaian target, produktivitas, dan evaluasi kinerja.

Selain itu, metode analisis statistik seperti uji korelasi dan uji regresi linier dapat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Uji korelasi dapat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sementara uji regresi linier dapat membantu dalam memahami seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Yakin, 2023).

Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang transformasi kinerja karyawan : mengungkap dampak kepuasan kerja di era digital studi kasus pada bank rakyat indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut. Ini akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen Bank BRI dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital.

3. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Korelasi	tHitung	tTabel	Keputusan
Item 1	0,412	4,472	1,661	Valid
Item 2	0,415	4,516	1,661	Valid
Item 3	0,408	4,430	1,661	Valid
Item 4	0,480	5,424	1,661	Valid
Item 5	0,464	5,192	1,661	Valid
Item 6	0,523	6,070	1,661	Valid
Item 7	0,523	6,076	1,661	Valid
Item 8	0,570	6,871	1,661	Valid
Item 9	0,440	4,850	1,661	Valid
Item 10	0,526	6,123	1,661	Valid

Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, dapat dilihat , terdapat nilai korelasi terendah yaitu item 3 terkait kepuasan dengan jumlah gaji yang diterima sebesar 0,408. Dan nilai korelasi tertinggi yaitu item 8 terkait Program pelatihan yang disediakan perusahaan membantu pengembangan keterampilan yaitu sebesar 0,570. Walaupun seperti itu, pada dasarnya semua item pernyataan dalam kuesioner valid karena nilai thitung>ttabel sehingga dapat dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Korelasi	tHitung	tTabel	Keputusan
Item 1	0,519	6,006	1,661	Valid
Item 2	0,563	6,744	1,661	Valid
Item 3	0,433	4,752	1,661	Valid
Item 4	0,517	5,985	1,661	Valid
Item 5	0,405	4,388	1,661	Valid
Item 6	0,410	4,444	1,661	Valid
Item 7	0,404	4,369	1,661	Valid
Item 8	0,476	5,354	1,661	Valid
Item 9	0,459	5,113	1,661	Valid
Item 10	0,519	6,011	1,661	Valid

Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, dapat dilihat , terdapat nilai korelasi terendah yaitu item 7 terkait mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yaitu sebesar 0,404. Dan nilai korelasi tertinggi yaitu item 2 terkait Kualitas pekerjaan memenuhi standar yaitu sebesar 0,563. Walaupun seperti itu, pada dasarnya semua item pernyataan dalam kuesioner valid karena nilai thitung>ttabel sehingga dapat dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability
Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,618. Sehingga dapat disimpulkan instrumen Kepuasan Kerja sudah reliabel karena lebih dari 0,600 dan dapat dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,607. Sehingga dapat disimpulkan instrumen Kinerja Karyawan sudah reliabel karena lebih dari 0,600 dan dapat dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Korelasi Sederhana (Rank Spearman)

Correlations			KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,982**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	100	100
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,982**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji korelasi sederhana dengan teknik Rank Spearman didapat nilai korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,982 dan bernilai positif, kemudian nilai tersebut termasuk kedalam kriteria interpretasi skor koefisien korelasi sangat kuat, karena berada antara 0,800 - 1,000 pada kategori sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Determinansi
Model Summary

		R		Std. Error of the Estimate
		Sq	Adjusted R Square	
	R	re		

1	,982	,964	,964	5,42270
---	------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji determinansi, didapat nilai R Square 0,962 atau 96,2 %. Yang artinya bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,4% dan sisanya sebesar 3,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Significance
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,917	1,104		,831	,408
	KEPUASAN KERJA	,982	,019	,982	51,571	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) didapat nilai t hitung 51,571. Kemudian berdasarkan jumlah sampel yang ada sebanyak 100 responden dan margin error sebesar 10% didapat nilai t tabel sebesar 1,661. Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena Thitung > Ttabel atau 51,571 > 1,661.

Pembahasan

Tranformasi kinerja karyawan : menguak dampak kepuasan kerja di Era Digital studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia

Transformasi kinerja karyawan dalam menghadapi Era Digital menjadi topik yang semakin relevan, terutama ketika dikaitkan dengan dampak kepuasan kerja. Studi kasus pada Bank BRI memberikan gambaran yang menarik terkait dengan hal ini. Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 96,2% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja mereka.

Dalam konteks transformasi kinerja karyawan di Era Digital, penting untuk mempertimbangkan bagaimana teknologi dan perubahan lingkungan kerja digital dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bank BRI, sebagai lembaga keuangan yang besar, harus memahami bagaimana perubahan teknologi, tuntutan pelanggan, dan dinamika pasar dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan kerja karyawan mereka. Dengan mengetahui bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Bank BRI dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, termasuk menyediakan pelatihan yang memadai, kompensasi yang adil, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan.

Selain itu, dalam menghadapi Era Digital, Bank BRI juga perlu memperhatikan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, penggunaan sistem informasi yang canggih dan alat-alat kolaborasi digital dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan karyawan lebih banyak kontrol atas pekerjaan

mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (Arda, 2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Bank BRI dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengelola transformasi kinerja karyawan di Era Digital untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan menjaga kompetitivitasnya di pasar.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai transformasi kinerja karyawan dan dampak kepuasan kerja di Era Digital, terutama dalam studi kasus Bank BRI, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang signifikan. Pertama, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 96,2% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Kedua, dalam menghadapi Era Digital, Bank BRI dan organisasi lainnya perlu memperhatikan bagaimana perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemahaman ini menjadi kunci untuk mengidentifikasi cara-cara yang efektif dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Ketiga, strategi yang berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja, seperti menyediakan pelatihan yang memadai, kompensasi yang adil, dan memberikan kontrol yang lebih besar kepada karyawan atas pekerjaan mereka, dapat membantu organisasi, termasuk Bank BRI, untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik di Era Digital.

Dengan demikian, kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang krusial dalam transformasi kinerja karyawan di Era Digital. Dengan memahami dan mengelola dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memenangkan persaingan di pasar yang semakin digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiyansyah, S. D., & Evanthi, A. (2023). Determinan Kinerja Karyawan Produksi CV. Yummys Motherlacto Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat ...*, 1(2), 348–357. <http://jurnalisticomah.org/index.php/jpmi/article/view/695%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/jpmi/article/download/695/610>
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187.

- <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Hasby. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*, 1(1), 667-703. <http://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit>
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357-1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>
- Hendro, T. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP CV. KARYA GEMILANG. *Agora*, 6(1).
- Irma, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Luka, F., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, B., Hasbiah, S., & Diploatmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 9. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.21542>
- Mardiana, M., & Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.49>
- Muizu, W. O. Z., Komarudin, A., & Kaltum, U. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Faktor Pribadi dan Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Efektifitas Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 183-209. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i2.162>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmawati, A., & Hudayah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103-115.
- Sewang, Suprianto, & K, H. F. (2024). Pelaksanaan Budaya Organisasi Dan Pendekatan Kepemimpinan Terhadap Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Economic and Business Management International Journal*, 5(3), 1-9.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susilowati, T., Suryaningsih, L., & Arijanti, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai di PT. Glory Anugrah Tour. *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 17(2), 91-110. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v17i2.63>
- Wibow, P. F. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERIKANAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 131-143.
- Yakin, I. H. (2024). *Metodologi Penelitian & Statistika*.
- Yakin, I. H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF.pdf*.
- Yunita Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310-330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama

Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>

Zaini Miftach. (2018). *PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAPKEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap)*. 6(1), 53-54.