

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Padang

Widya Nofita Sari¹, Agussalim¹, D.Lubis¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 swidya630@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi dan melihat: 1. Indikator dominan faktor kepuasan kerja dan penilaian kinerja pegawai. 2. Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap penilaian kinerja pegawai. Ada 65 Orang pekerja yang menjadi populasi penelitian. Metode sampel penelitian ialah non-probability sampling. Temuan penelitian pada uji T menyajikan 1. Pekerjaan itu sendiri merupakan indikasi utama pada variabel kepuasan kerja, dengan nilai TCR sebesar 81,2%. Dengan nilai TCR sebesar 77,8%, indikasi kualitas kerja menjadi indikator yang mendominasi dalam variabel penilaian kinerja pegawai. 2. Dengan koefisien regresi sebesar 1,058 dan nilai signifikansi pada perhitungan uji hipotesis t sebesar $0,000 < 0,05$ maka kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peringkat kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh 45,9%, sisanya 54,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

Keywords: *Kepuasan kerja, penilaian kinerja*

PENDAHULUAN

Konsep kepuasan kerja, di mana secara umum mencakup kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ketika orang itu puas dengan pekerjaannya, hal itu tercermin dalam sikap positif, perasaan senang terhadap tugas pekerjaan, keberadaan gairah dan semangat kerja, serta tingkat disiplin yang tinggi. Dalam konteks globalisasi, persaingan di dunia usaha semakin ketat, memaksa perusahaan untuk terus mengelola dan mengembangkan aspek-aspek internalnya. Salah satu aspek yang sangat krusial ialah SDM. Pengelolaan SDM yang efektif dan pengembangan kualitas SDM diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan persaingan global dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan lebih baik (Edy & Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja mencakup sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terkait dengan situasi kerja, kolaborasi karyawan, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis. Karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya jika mereka merasa senang terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya, ketidakpuasan dapat tercermin dari perasaan tidak senang terhadap pekerjaan.

How to cite:

Sari, W., N. Agussalim. D.Lubis. (2025). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 119-126.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

(Edison et al., 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan seperangkat perasaan karyawan terkait dengan aspek senang atau tidaknya suatu pekerjaan. Dengan menggabungkan pandangan para ahli tersebut, diartikan bila kepuasan kerja ialah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang melibatkan perasaan puas atau tidak puas terkait aspek-aspek tertentu dari pekerjaan yang dijalankan.

Dalam konteks yang dijelaskan oleh (Bintoro & Daryanto, 2017), kinerja melibatkan kepribadian batin dan tindakan yang menekankan pandangan bila pekerjaan yang dilakukan harus memiliki kualitas yang lebih baik dari masa lalu, dan diharapkan akan terus meningkat di masa depan. Sementara itu, menurut (Evita et al., 2017) Penilaian kinerja ialah suatu prosedur yang mengharuskan sebuah organisasi untuk memahami, menilai, mengukur, serta menilai kinerja anggotanya dengan benar dan tepat. Definisi tersebut menyoroti bahwa penilaian kinerja bukan hanya tentang evaluasi, tetapi juga mengukur dan memberikan pemahaman yang akurat tentang seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja melibatkan proses evaluasi yang komprehensif terhadap sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan memperhatikan standar yang telah ditetapkan. Ini juga mencakup pandangan bahwa kualitas pekerjaan harus terus meningkat dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan dan pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang ada di PT. Semen Padang pada umumnya dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan PT. Semen Padang pada tahun 2021.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Padang

No	Key Performance indicators	Target	Pencapaian
1	Integritas	90-100%	80%
2	Semangat Berprestasi	90-100%	85%
3	Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas, kualitas kerja dan ketelitian kerja	90-100%	83%
4	Berorientasi pada kepuasan pelanggan	90-100%	92%
5	Empati	90-100%	95%

Tabel di atas merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan PT. Semen Padang tahun 2021 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja belum tercapai target yang diinginkan perusahaan. Tentunya ini menjadi perhatian bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan penyebab tidak tercapainya target penilaian kinerja karyawan PT. Semen Padang khususnya pada bagian MSDM yang berperan penting dalam membimbing karyawan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan supaya karyawan bisa bekerja sesuai aturan serta job description yang terarah (Sausan et al., 2021) dan (Suardi, 2019) membuktikan bila kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Tetapi (Wijaya, 2018) menyatakan bila kepuasan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berangkat dari data yang penulis peroleh mengenai tidak tercapainya target penilaian kinerja serta beberapa acuan dasar penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja ialah salah satu faktor yang bisa membangkitkan kinerja karyawan, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang”.

Berdasarkan hal di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut. Indikator mana yang lebih dominan dari variabel kepuasan Kerja dan penilaian Kinerja Karyawan PT. Semen Padang?. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Semen Padang?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan perumusan masalah di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini seperti berikut



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Penilaian kinerja Karyawan PT. Semen Padang.

METODE

Penelitian ini difokuskan pada pegawai PT Semen Padang yang berlokasi di Provinsi Sumatera Barat, terletak sekitar 15 km dari pusat kota Padang arah timur raya Padang-Solok, pada ketinggian sekitar ± 200 m di atas permukaan laut dengan luas lahan sekitar ± 630 ha. Populasi penelitian terdiri dari 65 orang karyawan bagian SDM dan Sarana Umum. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan analisis kuantitatif. Instrumen penelitian melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas, dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Validitas instrumen dianggap terpenuhi jika nilai r hitung (Pearson Correlation) $> r$ tabel dengan $df = n-2$ dan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2016). Reliabilitas instrumen dianggap baik jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Asumsi klasik yang diuji melibatkan uji normalitas. Selanjutnya, analisis deskriptif variabel penelitian menggunakan TCR, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang mencakup uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
		1	2	3	4	5					
		F	F	F	F	F					
Pekerjaan Itu Sendiri											
1	P.1.1	0	0	13	35	17	65	264	4.06	81.2	Baik
2	P.1.2	0	1	12	34	18	65	264	4.06	81.2	Baik
3	P.1.3	0	4	9	31	21	65	264	4.06	81.2	Baik
4	P.1.4	2	5	10	26	22	65	256	3.94	78.8	Baik
Rata-rata		1	3	11	32	20	65	262	4.00	81.2	Baik

Dari tabel 1 indikator Pekerjaan itu sendiri rata-rata yang mendominasi pada jawaban setuju ada 32 orang dan jawaban sangat setuju 20 orang serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 81% masih kriteria Baik. Ini membuktikan sebagian besar karyawan PT. Semen Padang menyukai pekerjaan yang penuh dengan tantangan dan senang melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya (Engkizar et al., 2021). Dengan demikian setiap karyawan merasa ada tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
		1	2	3	4	5					
		F	F	F	F	F					
Kualitas Kerja											
11	Y11	5	4	6	36	14	65	245	3.77	75.4	Baik
12	Y12	5	4	5	37	14	65	246	3.78	75.7	Baik
13	Y13	6	4	7	31	17	65	244	3.75	75.1	Baik
14	Y14	0	0	19	25	21	65	262	4.03	80.6	Baik
15	Y15	0	0	12	33	20	65	268	4.12	82.5	Baik
Rata-rata		3	2	10	32	17	65	253	3.89	77.8	Baik

Pada Indikator kualitas kerja rata-rata yang mendominasi pada jawaban setuju ada 32 orang dan jawaban sangat setuju 17 orang dengan nilai Tingkat capaian Responden sebesar 77.8% yang berada pada kriteria Baik. Ini membuktikan sebagian besar karyawan di PT. Semen Padang bekerja mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti serta mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu (Adel & Anoraga, 2023).

Analisis Kuantitatif

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.340	6.417		1.923	0.059
Kepuasan Kerja	1.058	0.145	0.678	7.317	0.000

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Dari tabel diatas bisa disimpulkan regresinya adalah.

$$Y = 12.340 + 1.058X + e$$

Nilai konstanta 12.340, artinya jika variabel Kepuasan Kerja ($X = 0$), maka nilai Kinerja karyawan adalah 12.340. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja 1.058, ini menunjukkan jika setiap adanya perubahan satu satuan variabel kepuasan kerja maka akan menambah penilaian kinerja senilai 1,058.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	0.459	0.451	4.523

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Nilai R Square yang diperoleh adalah 0.459. Artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 45,9% terhadap variabel Penilaian Kinerja karyawan, sisanya 54.1% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.923	0.059
	Kepuasan Kerja	7.317	0.000
a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja			

Ketika $t_{hitung} 7,317 > t_{tabel} 1,998$. Signifikannya menunjukan $0,000 < 0,05$. Artinya penilaian kerja dipengaruhi oleh kepuasan kinerja. Maka hipotesis pertama “Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja”. H_1 : diterima.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap penilaian kerja karyawan PT. Semen Padang

Berdasarkan hasil penelitian $t_{hitung} 7,317 > t_{tabel} 1,998$. Signifikannya menunjukan $0,000 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi penilaian kinerja. Maka hipotesis pertama “kepuasan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja”. H_1 : diterima. Analisis data membuktikan bila kepuasan kerja memainkan peran penting dan memiliki dampak pada penilaian kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Hal ini terbukti melalui hasil penyebaran kuesioner dan analisis menggunakan analisis deskriptif, dengan kepuasan kerja karyawan diukur melalui indikator, seperti yang dijelaskan oleh (Wibowo, 2016). Indikator pertama yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyukai pekerjaan yang penuh tantangan, dan mereka merasa senang melakukan pekerjaan jika sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Baidar et al., 2023). Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Faktor gaji diakui sebagai salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mutathahirin et al., 2020).

Dengan demikian, kepuasan kerja, yang diukur melalui aspek-aspek seperti kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tantangan dalam pekerjaan, dan faktor gaji, memiliki efek positif pada motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Analisis ini memberi pemahaman tentang faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut (Handoko, 2015) mencatat bahwa terdapat perbedaan antara karyawan yang merasakan kepuasan kerja dengan yang tidak, dengan dampak yang dapat diamati pada beberapa aspek perilaku karyawan. Sesuai dengan temuan (Margawati, 2019), (Nova, 2020), (Hamid & Hazriyanto, 2019) dan (Arifin et al., 2019) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Tetapi, berbeda dengan (Ikhsan, 2019) membuktikan bila kinerja karyawan tidak signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Indikator dominan variabel kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri dengan nilai TCR sebesar 81.2%. Dan Indikator dominan variabel penilaian kinerja karyawan ialah

kualitas kerja dengan nilai TCR sebesar 77.8%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.058 dan nilai signifikansi pada perhitungan uji hipotesis t $0,000 < 0,05$. H_1 diterima. Kepuasan kerja berperan penting dalam pengaruhnya terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Semen Padang, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, catatan kehadiran yang lebih tinggi, dan prestasi yang lebih baik. Selain itu, peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan terbukti signifikan, dengan karyawan mengharapkan dukungan, motivasi, arahan, dan bimbingan dari atasan mereka. Rekan kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi dan uji hipotesis t menegaskan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi penilaian kinerja karyawan, dan adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan yang tidak. Kepuasan kerja punya implikasi yang penting bagi karyawan ataupun entitas. bKaryawan yang merasa puas lebih cenderung untuk berperilaku positif terhadap organisasi, membantu rekan kerja, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga terkait erat dengan tingkat kinerja karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni Bagi PT. Semen Padang. Kepuasan kerja, Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang mengacu pada TCR pada variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa nilai terendah terdapat pada indikator Gaji, ada beberapa saran yang dapat diberikan. Revaluasi Sistem Penggajian: Perusahaan harus mempertimbangkan untuk merevaluasi sistem penggajian. Ini bisa termasuk meninjau struktur gaji, menyesuaikan gaji dan memastikan bahwa gaji yang ditawarkan sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Program Insentif: Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program insentif yang dapat meningkatkan gaji karyawan berdasarkan kinerja dan pencapaian mereka. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Transparansi Gaji: Transparansi dalam penggajian dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan. Menyediakan informasi yang jelas tentang bagaimana gaji ditentukan dan bagaimana karyawan dapat meningkatkannya dapat membantu menciptakan rasa keadilan. Penilaian kinerja karyawan, Hasil analisis deskriptif dengan melihat TCR pada variabel penilaian kinerja karyawan diperoleh nilai terendah pada indikator semangat berprestasi. Maka saran yang dapat diberikan yaitu Peningkatan Semangat Berprestasi. Perusahaan harus memperhatikan dan mengembangkan aspek semangat berprestasi dalam budaya kerja. Ini dapat dicapai dengan mengadakan program pelatihan, workshop, atau program insentif yang memotivasi karyawan untuk mencapai target prestasi. Evaluasi dan Umpan Balik, Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini akan membantu karyawan untuk memahami area di mana mereka perlu meningkatkan semangat berprestasi. Pemahaman yang Lebih Mendalam, Bagi Peneliti selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan lebih banyak menggunakan variabel lain untuk mencari faktor apa saja selain kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas kerja dan lainnya.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. ISBN 007-658-007-0. Jakarta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Edison, Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Alfabeta.
- Edy, & Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Evita, S. N., Muizu, Z., Ode, W., Atmojo, W., & Tri, R. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9 (1),(pp), 18–32.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* ((Edisi 8)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326–335.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Kedelapanb). BPFE Yogyakarta.
- Ikhsan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 2 (1), 41–57.
- Margawati, D. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadapkinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1);, 124–137.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Nova, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 3 (1), 81–103.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Hesti Sabrina. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9–19.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (kedua). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).

Copyright holder:

© Sari, W., N. Agussalim. D.Lubis.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA