

## Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang

Haryati Nurvianto<sup>1</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>2</sup>, Rifma<sup>3</sup>, Tia Ayu Ningrum<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [haryatinurvianto61@gmail.com](mailto:haryatinurvianto61@gmail.com)

### Abstrak

Kepuasan Kerja Pegawai adalah sikap positif di mana seorang pegawai merasa puas atau senang dengan pekerjaannya dan segala aspek yang terkait dengannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi 63 pegawai dan sampel penelitian yang berjumlah 43 pegawai yang ditentukan dengan Teknik *Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan model skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang terdiri dari 36 item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dibantu dengan aplikasi IBM SPSS 26.0. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (*mean*). Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap: 1) kondisi kerja berada dalam kategori tinggi, yaitu pada skor rata-rata 4,43 dengan TCR 88,60%, 2) hubungan dengan rekan kerja berada dalam kategori tinggi, yaitu pada skor rata-rata 4,34 dengan TCR 86,93%, 3) penghargaan yang diberikan berada dalam kategori tinggi, yaitu pada skor rata-rata 4,20 dengan TCR 84,18%, 4) pengawasan yang dilakukan pimpinan berada dalam kategori tinggi, yaitu pada skor rata-rata 4,15 dengan TCR 83,06%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Padang berada pada kategori tinggi mendapatkan skor rata-rata 4,28 dengan TCR 85,69%.

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja Pegawai*

### Abstract

Employee Job Satisfaction is a positive attitude where an employee feels satisfied or happy with his work and all aspects related to it. The aim of this research is to obtain data regarding employee job satisfaction at the Ministry of Religion of Padang City. This research is a quantitative descriptive study with a population of 63 employees and a research sample of 43 employees determined by technique *Proportional Random Sampling* using the Slovin formula. The research instrument used in this research was a questionnaire with a scale model *Likert* with 5 alternative answers consisting of 36 statement items whose validity and reliability have been tested, assisted by the IBM SPSS 26.0 application. The data analysis technique uses the average formula (*mean*). Based on the research results, it appears that employee job satisfaction with: 1)

working conditions is in the high category, namely at an average score of 4.43 with a TCR of 88.60%, 2) relationships with colleagues are in the high category, namely at a score of an average of 4.34 with a TCR of 86.93%, 3) the awards given are in the high category, namely an average score of 4.20 with a TCR of 84.18%, 4) supervision carried out by the leadership is in the high category, namely an average score of 4.15 with a TCR of 83.06%. So it can be concluded that job satisfaction at the Ministry of Religion of Padang City is in the high category with an average score of 4.28 with a TCR of 85.69%.

**Keywords :** *Employee Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan sebuah struktur yang terdiri dari beragam elemen yang memiliki peran yang jelas sesuai dengan fungsi individu. Kolaborasi antara individu-individu dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Peran yang dimainkan oleh pimpinan dan anggota organisasi atau instansi sangatlah penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci dalam organisasi. Jika dikelola dengan baik, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga individu-individu dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi harus memberikan perhatian yang cukup terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia demi mencapai kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya di dalam suatu organisasi atau institusi. Hal ini mencakup perasaan senang atau tidak senang, serta rasa puas atau tidak puas yang dialami oleh pegawai terkait dengan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi pegawai dengan lingkungan kerja serta penilaian pribadi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja merupakan evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang diperoleh oleh pekerja dan ekspektasi pegawai terhadap imbalan yang seharusnya didapatkan. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dalam semua aspek, karena semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang pegawai tunjukkan (Paparang, 2021).

Pegawai yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, umumnya lebih berkomitmen memberikan kontribusi aktif, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi atau instansi. Pegawai juga cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung meninggalkan organisasi atau instansi, dan dapat mengalami penurunan disiplin dan produktivitas kerja (Pitasari, 2018).

Menurut Herzberg (dalam Nasution 2017), ciri perilaku pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya adalah memiliki motivasi tinggi dan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Di sisi lain, ciri pegawai yang kurang puas adalah kurang

semangat dalam pergi ke tempat kerja dan menunjukkan keengganan dalam melakukan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif terhadap pekerjaan seseorang, dapat terpengaruh oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut akan memengaruhi bagaimana seorang pegawai merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan penulis setelah melaksanakan Praktik Lapangan Manajemen Pendidikan di Kementerian Agama Kota Padang diperoleh beberapa gejala. Hal ini dapat terlihat dari fenomena-fenomena yang ditemukan yaitu: 1) Adanya pegawai yang menunda pekerjaan karena merasa tidak nyaman berada diruangan terlalu lama, 2) Adanya pegawai yang melakukan pekerjaan dengan sembarangan, sehingga pekerjaan tersebut akhirnya harus diulang beberapa kali, 3) Adanya pegawai yang mengeluh saat menyelesaikan pekerjaannya, 4) Adanya pegawai yang mengalami konflik sesama dengan rekan kerja, 5) Adanya pegawai yang jarang dihargai atas prestasi yang dihasilkannya.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kementerian Agama Kota Padang yang berjumlah 63 pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai yang ditentukan dengan Teknik *Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan model skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang terdiri dari 36 item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya dibantu dengan aplikasi IBM SPSS 26.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menjelaskan mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota yang dilihat dari beberapa indikator yaitu: 1) Kondisi kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Penghargaan yang diberikan, 4) Pengawasan yang dilakukan pimpinan. Informasi mengenai setiap indikator dapat ditemukan dalam table berikut ini:

**Tabel 1. Rekapitulasi Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang**

No.	Indikator	Skor rata-rata	TCR	Kriteria
			%	
1.	Kondisi kerja	4,43	88,60	Tinggi
2.	Hubungan dengan rekan kerja	4,34	86,93	Tinggi
3.	Penghargaan yang diberikan	4,20	84,18	Tinggi
4.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan	4,15	83,06	Tinggi
<b>Jumlah</b>		17,13	85,69	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>4,28</b>		

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian pada Tabel 1, maka hasil penghitungan dari ke-empat indikator kepuasan kerja pegawai, memperoleh skor rata-rata yaitu 4,28 dengan TCR 85,69% yang berada pada kategori tinggi. Artinya pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap kondisi kerja, puas terhadap hubungan dengan rekan kerja, puas terhadap penghargaan yang diberikan dan puas terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan.

### **Pembahasan**

Pada bagian ini penulis akan menguraikan pembahasan dari hasil penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang yang dilihat dari pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan empat indikator penelitian yaitu kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diberikan, pengawasan yang dilakukan pimpinan. Untuk lebih jelasnya pembahasan hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kondisi Kerja di Kementerian Agama Kota Padang**

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap kondisi kerjanya. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap kondisi kerja di Kementerian Agama Kota Padang mendapatkan skor rata-rata 4,43 dengan TCR 88,60% yang berada pada kategori tinggi. Pada kondisi kerja ini terdapat 8 item pernyataan.

Hasil analisis data menunjukkan skor rata-rata tertinggi pada kepuasan kerja pegawai terhadap kondisi kerja terletak pada item kebersihan ruang kerja yang ditempati dengan skor rata-rata 4,60 dengan TCR 92,09% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada item keberadaan wc di kantor yaitu dengan skor rata-rata 4,20 dengan TCR 84,18% berada pada kategori tinggi. Kemungkinan penyebab rendahnya skor pada item keberadaan wc di kantor tersebut karena kurangnya fasilitas sarana wc. WC tidak hanya sekedar fasilitas di kantor, khususnya di Kementerian Agama. Sebagai instansi pelayanan publik, keberadaan wc adalah suatu keharusan. Sarana toilet bukan sekedar tambahan, melainkan menjadi aspek penting yang berhubungan erat dengan kenyamanan dan kondisi kerja para pengguna layanan, termasuk pegawai dan masyarakat yang datang berkunjung.

Kondisi kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar seorang pegawai yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Tingkat kepuasan pegawai dapat terwujud ketika kondisi kerja mendukung, sehingga kinerjanya dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila kondisi kerja kurang memadai, hal ini dapat merugikan kepuasan kerja dan mengurangi produktivitas pegawai. Dengan demikian penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif guna mendukung kesejahteraan dan performa optimal dari pegawai. Menurut Sunarta (2019)

organisasi/instansi yang memberikan dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat melibatkan beberapa aspek, seperti penyediaan peralatan kerja, fasilitas ibadah, kantin, ruang kerja yang nyaman, bersih, sejuk, dan ventilasi udara yang baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kenyamanan para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kondisi kerja yang terlalu ekstrem, seperti terlalu dingin, panas, ramai, sepi, gelap, atau terlalu terang, dapat menimbulkan konflik antar pegawai dan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dukungan organisasi/instansi dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil skor rata kepuasan kerja pegawai terhadap kondisi kerja di Kementerian Agama Kota Padang berada pada kriteria tinggi. Namun, dalam hal ini pimpinan perlu meningkatkan lagi sarana dan prasarana penunjang pekerjaan terutama keberadaan *wc*, guna meningkatkan kinerja pegawai.

## **2. Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja di Kementerian Agama Kota Padang**

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap hubungan dengan rekan kerja di Kementerian Agama Kota Padang mendapatkan skor rata-rata 4,34 dengan TCR 86,93% yang berada pada kategori tinggi. Pada hubungan dengan rekan ini terdapat 10 item pernyataan. Skor rata-rata paling tinggi kepuasan kerja pegawai terhadap hubungan dengan rekan kerja yaitu pada item sikap saling percaya antara sesama pegawai dengan skor rata-rata 4,60 dengan TCR 92,09% dengan kategori sangat tinggi. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item keterbukaan antara sesama rekan kerja yang terjalin di kantor yaitu dengan skor rata-rata 3,93 dan TCR 78,60% dengan kategori cukup.

Kemungkinan penyebab rendahnya skor pada item keterbukaan antara sesama rekan kerja yang terjalin di kantor tersebut karena pegawai kurang dalam berinteraksi dan kurang terbuka dalam mengutarakan kendala atau permasalahan yang sedang dihadapinya terutama dalam hal pengerjaan tugas yang diberikan. Cara yang dapat diambil untuk menangani masalah tersebut adalah dengan mendirikan forum diskusi yang bertujuan untuk mendorong para pegawai agar lebih terbuka dan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Dengan adanya forum diskusi ini dapat menjadi platform untuk memahami perspektif masing-masing pegawai dan membangun hubungan yang lebih erat di antara mereka.

Menurut Wibowo and Tholok (2019) rekan kerja merujuk kepada individu atau kelompok orang yang memiliki interaksi timbal balik dalam memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas. Mahaputra, M Ridho (2023)

menyatakan bahwa rekan kerja merupakan individu atau kelompok orang yang bekerja di organisasi atau instansi yang sama. Rekan kerja yang bersikap positif dapat memberikan dorongan bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi lebih baik. Sikap positif ini mencakup kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, adanya kegembiraan dalam bekerja, serta pencapaian kepuasan dalam melaksanakan tugas. Rekan kerja yang baik dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, serta meningkatkan suasana positif di tempat kerja.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil skor rata kepuasan kerja pegawai terhadap hubungan dengan rekan kerja di Kementerian Agama Kota Padang berada pada kriteria tinggi. Namun, dalam hal ini perlu ditingkatkan lagi hubungan dengan rekan kerja dan harus adanya keterbukaan, keakraban dan sikap saling menghargai antar sesama pegawai. Dengan adanya hal tersebut, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

### **3. Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Penghargaan yang diberikan di Kementerian Agama Kota Padang**

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap penghargaan yang diberikan di Kementerian Agama Kota Padang mendapatkan skor rata-rata 4,20 dengan TCR 84,18% yang berada pada kategori tinggi. Pada penghargaan yang diberikan ini terdapat 8 item pernyataan. Skor rata-rata paling tinggi kepuasan kerja pegawai terhadap penghargaan yang diberikan yaitu pada item sikap gaji yang diterima setiap bulannya dengan skor rata-rata 4,67 dengan TCR 93,48% dengan kategori sangat tinggi. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item pujian yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang bekerja dengan baik yaitu dengan skor rata-rata 3,90 dan TCR 78,13% dengan kategori cukup.

Kemungkinan penyebab rendahnya skor pada item pujian yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang bekerja dengan baik tersebut karena kurangnya apresiasi pimpinan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai, oleh karena itu pimpinan perlu paham bahwa pegawai membutuhkan apresiasi dari pimpinan apabila kinerja yang dilakukan pegawai sudah baik, hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Menurut Prabu and Wijayanti (2016) penghargaan adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai sebagai pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan, termasuk penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Pemberian penghargaan yang memadai bisa menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja ke depannya.

Penghargaan positif yang diberikan kepada pegawai dapat berupa insentif finansial dan non-finansial. Insentif finansial mencakup segala bentuk imbalan materil yang diberikan kepada pegawai, seperti gaji, bonus, komisi, tunjangan pension, asuransi, dan insentif lainnya. Sementara itu, insentif non finansial terdiri dari pengalaman kerja yang memberikan nilai tambah, seperti kesempatan untuk promosi, umpan balik yang membangun, pengakuan atas kinerja, penugasan proyek menantang dan peluang untuk berperan dalam unit kerja yang menarik.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil skor rata kepuasan kerja pegawai terhadap penghargaan yang diberikan di Kementerian Agama Kota Padang berada pada kriteria tinggi. Namun, dalam hal ini perlu ada peningkatan khususnya dalam penghargaan berupa pujian dan pimpinan perlu meningkatkan upaya dalam memberikan penghargaan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **4. Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Pengawasan yang dilakukan Pimpinan di Kementerian Agama Kota Padang**

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kementerian Agama Kota Padang mendapatkan skor rata-rata 4,15 dengan TCR 83,06% yang berada pada kategori tinggi. Pada pengawasan yang dilakukan pimpinan ini terdapat 10 item pernyataan. Skor rata-rata paling tinggi kepuasan kerja pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan yaitu pada item tindakan tegas yang dilakukan oleh pimpinan bila melanggar aturan dengan skor rata-rata 4,37 dengan TCR 87,44% dengan kategori tinggi. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item teguran yang diberikan oleh pimpinan bila melakukan kesalahan yaitu dengan skor rata-rata 3,93 dan TCR 78,60% dengan kategori cukup.

Kemungkinan penyebab rendahnya skor pada item teguran yang diberikan oleh pimpinan bila melakukan kesalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah bahwa pimpinan hanya memberikan teguran secara lisan tanpa adanya tindakan lanjutan. Teguran yang hanya bersifat lisan cenderung kurang efektif karena tidak memberikan catatan resmi atau dokumentasi atas kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, ketika tidak ada tindakan lanjutan yang diambil oleh pimpinan setelah memberikan teguran, pegawai mungkin tidak merasa adanya konsekuensi nyata atas perilaku atau kesalahan yang dilakukan. Menurut (Yaningsing & Triwahyuni, 2022) pengawasan adalah tahapan dimana pelaksanaan tugas oleh pegawai dipantau dan dievaluasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Tujuan dari pengawasan adalah untuk mendeteksi penyimpangan atau ketidaksesuaian secepat mungkin sehingga tindakan korektif dapat segera dilakukan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam setiap organisasi atau instansi berjalan dengan baik, hasil akhirnya akan menguntungkan organisasi atau instansi secara keseluruhan. Dengan pengawasan yang efektif, organisasi atau instansi dapat mencapai hasil yang optimal dan mencapai tujuan dengan lebih efisien. Pada sisi pegawai, manfaatnya adalah kemampuan untuk bekerja secara efektif dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Ini akan menciptakan sikap yang positif dari pegawai dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, pengawasan yang efektif dapat memberikan manfaat ganda bagi organisasi atau instansi dan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil skor rata kepuasan kerja pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kementerian Agama Kota Padang berada pada kriteria tinggi. Namun, dalam hal ini pimpinan perlu meningkatkan pengawasan terhadap pegawai terutama dalam memberikan teguran secara jelas dan tegas, baik lisan maupun tulisan, serta mengambil tindakan lanjutan yang sesuai dengan kebijakan organisasi atau instansi jika diperlukan. Hal ini tentu dapat membantu pegawai dalam meningkatkan pekerjaannya.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diberikan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal tersebut secara spesifik diuraikan sebagai berikut: Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap kondisi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 4,43 dengan TCR 88,60%. Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 4,34 dengan TCR 86,93%. Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 4,20 dengan TCR 84,18%. Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang sudah merasa puas terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 4,15 dengan TCR 83,06%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Mahaputra, M Ridho, D. (2023). *Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Literature Review )*. 1(1), 1–7.
- Nasution, Y. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Mitra Boga Tama. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 107–115. <https://doi.org/10.21009/jppp.011.15>
- Paparang, N. C. P. ddk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pitasari, N. A. A. dan P. M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. [Jurnal Pendidikan Tambusai](http://ejournal-</a></p></div><div data-bbox=)

s1.undip.ac.id/index.php/management

- Prabu, A. S. dan, & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Rosmaini dan Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2019). *Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. XI, 218–236.
- Yaningsing, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). *Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. 19(1), 604–613.