

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN BULUKUMBA

*The Effect Of Job Satisfaction On Work Productivity In Employees In The Office
Of The Education And Culture Office
Bulukumba*

Ikhlazul Amal Jaya¹, Siti Hasbiah², Zainal Ruma³

Email : Amaljaya161@gmail.com¹, zainalruma13@gmail.com³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba sebanyak 45 responden. Jumlah sampel adalah 45 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Data diolah menggunakan SPSS 21.0 for windows. Kemudian berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba. yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan dapat meningkatkan produktivitas seorang karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on the work productivity of the Bulukumba Education and Culture Office employees. The population in this study were employees of the Bulukumba Education and Culture Office as many as 45 respondents. The number of samples is 45 employees of the Education and Culture Office of Bulukumba. The data analysis technique that the writer uses in this research is descriptive quantitative. The data collection used is by using a questionnaire given to respondents. The data is processed using SPSS 21.0 for windows. Then, based on the results of the study showed that the variable job satisfaction had a positive and significant effect on the work productivity of the Bulukumba Education and Culture Office employees. which means that the perceived job satisfaction can increase the productivity of an employee at work.

Keywords: Job Satisfaction, Work Productivity

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti kesehatan, budaya, perdagangan, sosial dan juga pendidikan. Banyak kebiasaan baru yang harus dijalankan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus tersebut, pandemic covid 19 bisa berdampak pada kepuasan kerja bagi setiap pegawai dengan adanya penerapan protokol kesehatan dan juga standar kerja yang semakin terkait pelaksanaan protokol pencegahan covid-19, tentunya hal itu dilakukan agar organisasi tersebut mampu bekerja dan menghasilkan apa yang telah ditentukan (Dewi dan Mukminin, 2021: 315).



Setiap organisasi menginginkan sebuah keberhasilan, salah satu faktor utama keberhasilan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari suatu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting guna mencapai tujuan, visi, misi yang diharapkan. Oleh sebab itu. Kompleksitas sifat SDM perlu mendapat perhatian, penanganan dan juga perlakuan khusus sebab perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan operasional sebuah organisasi agar mampu sejalan dengan tujuan dari organisasi (Josiah, 2020: 55).

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah instansi menjadi masalah yang selalu hangat dan tidak akan ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan mengenai produktivitas merupakan suatu isu strategis pada instansi yang memprogram masalah sumber daya manusia. Ada beberapa aspek internal dan eksternal yang memberi dukungan terciptanya produktivitas kerja yang lebih efektif serta efisien dalam sebuah organisasi. apalagi ketika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang efeknya sangat dirasakan (Nasution dkk, 2021: 72).

Kinerja pegawai merupakan sebuah ukuran atas pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*) terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Oleh sebab itu, tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihan dalam melaksanakan tugasnya (Sulaiman dan Talli, 2020: 24).

Berdasarkan observasi dan pengamatan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan, yaitu mulai dari ketepatan waktu, hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Sebab masih terdapat beberapa pegawai yang masih suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan padahal data tersebut merupakan tugas yang harus terselesaikan. Dengan demikian, mengingat pentingnya produktivitas kerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan begitu penting untuk selalu dijalankan agar mampu memberikan dampak yang baik terhadap kualitas dunia pendidikan.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba yang memiliki kemampuan untuk menciptakan kemakmuran itu sendiri. Guna membuat sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengubah dirinya sendiri menjadi sejahtera adalah dengan spiritual, kesehatan, keuletan dan juga ilmu. Sains memegang peranan terpenting dalam hal menjadikan manusia dalam berbagai hal atau bidang.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada kantor dinas Pendidikan dan kebudayaan Bulukumba. Sedangkan waktu penelitian mulai dari bulan Juni hingga Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 jumlah responden pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba. Demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi (pengamatan), kuesioner, serta dokumentasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid.



- b. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu Variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban per-tanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji ke-layakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

- Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).
- Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain.
- Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara ke-salahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis yang ada, maka dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, model regresi sederhana dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai rumus regresi yang digunakan, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
 a = Konstanta regresi sederhana
 b = Koefisien regresi
 X = Kepuasan Kerja

2. Uji Hipotesis Uji Statistik T

Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih, yaitu:

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variable faktor personal, organisasional dan non organisasional secara individual terhadap variabel komitmen organisasi.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel faktor personal, organisasional dan non organisasional secara individual terhadap variabel komitmen organisasi.
- Melihat Probabilities Values. Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$: jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima, jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0,803	0,128	Valid
X.2	0,833	0,128	Valid
X.3	0,861	0,128	Valid
X.4	0,879	0,128	Valid
X.5	0,808	0,128	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,803	0,128	Valid
Y.2	0,833	0,128	Valid
Y.3	0,861	0,128	Valid
Y.4	0,879	0,128	Valid
Y.5	0,808	0,128	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan angket pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=45) adalah 0,128 sehingga semua item pernyataan pada setiap kuisisioner dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,892	Realibel
Produktivitas Kerja	0,838	Realibel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien alpha cronbach (α) yaitu lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran setiap variabel dari kuesioner reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bagus.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49224697

Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig (2-Tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,587 lebih besar dari 0,05 atau $0,587 > 0,05$. Artinya, bahwa data di atas terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel Koefisien keluaran diketahui bahwa nilai toleransi untuk variabel di atas adalah 1,000 yang lebih besar dari 0,01. Sementara Nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja 1,000. Karena nilai VIF variabel tidak lebih besar dari 10,00 maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas/bebas multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,789	1,429		3,352	,002
	Kepuasan Kerja	,689	,085	,779	8,136	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat pada rumus regresi yaitu, sebagai berikut:

$$Y = a + BX + e$$

$$Y = 4.789 + 0,689 + e$$

Dari analisis regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai Konstanta sebesar 4.789 artinya jika variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja dianggap tidak ada atau tidak digunakan, maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 4.789.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (X) sebesar 0,689 dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel X (Kepuasan Kerja) satu-satuan maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan naik sebesar 0,689 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,789	1,429		3,352	,00
	Kepuasan Kerja	,689	,085	,779	8,136	,00

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

1. Hasil Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja (X)

Dari tabel uji-t diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar (8,136) > t-tabel (0,128) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti Variabel Kepuasan Kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sehingga hipotesis yang diterima adalah H1.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas dari variabel terikat. Syarat diterimanya hipotesis jika nilai t-hitung < t-tabel atau t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel 45 responden dengan df = n-k-1 or df = 45-2-1 = 42 maka diperoleh t-hitung sebesar 8,136 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05% (5%).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, dimana responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan jumlah sampel 45 orang, dengan ciri-ciri yang terbagi menjadi 4 yaitu ciri-ciri berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Dari tabel uji-t diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar (8,136) > t-tabel (0,128) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial positif

dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sehingga hipotesis yang diterima adalah H1.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diukur menggunakan beberapa indikator dari dimensi kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Ilahi dkk (2017:33) yang terdiri dari pekerjaan, pimpinan, rekan kerja, promosi dan balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jika terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan maka mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu mengukur dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawan secara konsisten dan berkesinambungan. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diperhatikan dan dipertahankan demi kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan jika ada kendala dari karyawan, pihak manajemen perusahaan dapat menindaklanjutinya. Sehingga yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat diupayakan oleh manajemen. Hasil penelitian ini didukung oleh Andika (2019:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan.

Kepuasan kerja dapat memacu individu untuk menghasilkan produktivitas yang lebih sempurna dan lebih tinggi. Dengan adanya kepuasan pada individu, mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja jika organisasi memberikan reaksi yang baik terhadap efek yang telah diselesaikan oleh karyawan. Keadaan ini menunjukkan bahwa jika peringkat kepuasan kerja yang diterima tenaga kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga meningkat (Sururin dkk., 2020: 13).

Jika kepuasan karyawan tidak terwujud, akibatnya produktivitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat (Lucia et al., 2015). Memiliki respon yang memuaskan dalam bekerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga pada akhirnya dapat bermanfaat untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis.

Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena individu memiliki standar kepuasan yang berbeda. Konsep semacam ini melihat kepuasan sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Jadi, penentuan semacam ini mencakup perbedaan serta situasi lingkungan kerja. Selain itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tentu saja merupakan cerminan dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaannya (Susanti, 2017:140).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hubungan kepuasan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nidyawati (2022: 57) menyatakan bahwa pengaruh yang positif dan juga signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fauzi dkk (2022: 634) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan oleh penulis, memperkuat temuan penelitian terdahulu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba" dapat disimpulkan yaitu, sebagai berikut:



Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan mampu meningkatkan produktifnya seorang pegawai dalam bekerja.

Saran

Memberikan simpulan dari hasil penelitian pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebagai mengikuti:

1. Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sudah puas menurut tanggapan pegawai, namun untuk dimensi promosi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan masing kurang dilaksanakan oleh pimpinan. Padahal dengan adanya promosi jabatan mampu memberikan energy positif pada setiap pegawai untuk selalu memberikan hasil yang baik. Maka dari itu, pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba harus lebih memberikan perhatian dengan memberikan promosi jabatan, agar bisa meningkatkan produktifitas kerjanya setia pegawai.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba harus selalu meningkatkan produktifitas kerjanya, meskipun Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba mempunyai pekerjaan yang berat dalam memajukan dunia pendidikan, untuk itu instansi tersebut harus memberikan kualitas kerja yang baik. Peningkatan produktifitas kerja dapat dicapai ketika para pegawai merasa puas dengan yang sedang dikerjakannya. Dengan demikian, kedepannya ada faktor lain yang mampu meningkatkan produktifitas kerja pada penelitian ini supaya mampu diteliti oleh pihak-pihak yang ini meneliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A. D., dan A. Mukminin. 2021. Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 4.
- Josiah, T. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *jurnal Ilmu Manajemen Saburat*. Vol. 6. No: 53-60.
- Nasution, H., R. Evi., B. I. Three., A. Albion., dan Ajimi. 2021. Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota TanjungBalai. *Jurnal. Manajemen Bisnis Magister Manajemen*. Vol. 3. No. 1: 69-77.
- Sulaiman, dan A. S. D. Talli. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*. Vol. 2. No. 2: 21-27.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung. Alfabeta.
- Ilahi, K. D., M. D. Mochamad., dan P. Arik. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44. No. 1: 31-39.
- Andika, R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Pengembangan Karyawan Universitas Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.

- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado the influence of conflict and job stress on working productivity mediated by job satisfaction of De La Salle Cathol. *Jurnal Emba*, Vol. 3(No. 3), Hal. 1-10.
- Susanti, N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 3. No. 2: 137-156
- Nidayawati. 2022. Pengaruh *Job Description* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*. Vol. 21. No. 1: 47-59.
- Fauzi, A., S. Erlin., R. Khoirunisa., H. A. Nurul., P. M. Sherly., dan N. T. Widianti. 2022. Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 3. No. 6: 629-638.