

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN SDM  
PT BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM)



Skripsi Oleh:

**NEA RAMA ZATIRA**

**01011381621225**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2022

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN SDM PT. BUKIT**  
**ASAM TBK TANJUNG ENIM)**

Disusun oleh :

Nama : Nea Rama Zatira ASLI  
25/11/2022  
NIM : 01011381621225  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 17 Juni 2022

Ketua

Anggota

Anggota

  
Dr. Hj. Zunaidah, M. Si  
NIP. 196610221992032002

  
Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isn'i Andriana, S.E., M.Fi., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN SDM PT. BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM)**

Disusun oleh :

Nama : Nea Rama Zatira  
NIM : 01011381621225  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

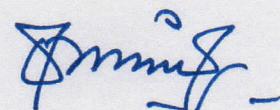
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing

Ketua

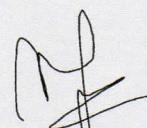


: 26 April 2021

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si  
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota



: 27 April 2021

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan limpahannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya ini yang berjudul PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN SDM PT. BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM). Skripsi ini merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi dalam meraih gelar Sarjana S1 Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Maka dari itu penulis menyadari bahwa skripsi ini tercipta dengan bantuan dan keterlibatan dari banyak pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terutama yaitu sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku rektor Univerisitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M. E selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, maka dari itu penulis menerima saran dan kritik agar skripsi ini dapat lebih baik di masa mendatang. Semoga bermanfaat demi pihak yang berkepentingan.

Penulis,



(Nea Rama Zatira)

## **MOTTO DAN PERSEMPAHAN**

“Instead of letting your hardships and failures discourage or exhaust you, let them inspire you. Let them make you even hungrier to succeed” -Michelle Obama-

*“You can’t just ask customers what they want and then try to give that to them. By the time you get it built, they’ll want something new” -Steve Jobs-*

“Teamwork makes the dream works” -BTS-

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

~Kedua orang tuaku  
~Teman-teman kuliah di UNSRI  
~Terkhusus teman Angkatan 2016  
~Almamater

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Nea Rama Zatira

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat Rumah : Jalan Sersan Wahab No.2087 RT.30  
RW.08 Kelurahan 20 Ilir D.I Kecamatan  
Ilir Timur I Kota Palembang Provinsi  
Sumatra Selatan

Alamat Email : nheararamazatira@gmail.com

Pendidikan Formal :

Taman Kanak-kanak : Aisyiah Bustanul Athfal 4 Palembang  
(2004)

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 14 Palembang  
(2010)

SMP : MTs Negeri 2 Model Palembang (2013)

SMA : SMA Negeri 3 Palembang (2016)

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nea Rama Zatira  
NIM : 01011381621225  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN SDM PT BUKIT ASAM TBK  
TANJUNG ENIM)**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah M. Si  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 17 Juni 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Juni 2022

Pembuat Pernyataan,



Nea Rama Zatira  
NIM. 01011381621225

## ***ABSTRAK***

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Departemen SDM PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim)**

Oleh:

Nea Rama Zatira

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Asam Tbk pada departemen SDM. Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

## ***ABSTRACT***

***The Effect of Job Satisfaction on the Performance of Employees (Study Cases of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim in Human Resources Departement)***

*By:*

Nea Rama Zatira; Dr. Hj. Zunaidah, M. Si; Wita Farla WK, S.E., M.M

*This study aims to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Bukit Asam Tbk in the HR departement. Data collection techniques were carried out by questionnaires. Sources of data in this study in the form of primary data. Techniques in data analysis using simple linear regression analysis. The sample used is a saturated sample. The result of this research is that job satisfaction has no significant effect on employees performance.*

***Keyword: Job Satisfaction, Employees Performance***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	i
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	iii
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	iv
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	v
<b>ABSTRAK .....</b>	vi
<b>ABSTRACT .....</b>	vii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	x
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	1
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	6
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	7
<b>2.1 Kepuasan Kerja .....</b>	7
<b>2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....</b>	7
<b>2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....</b>	8
<b>2.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....</b>	9
<b>2.1.4 Penyebab Kepuasan Kerja.....</b>	10
<b>2.1.5 Respons atas ketidakpuasan kerja .....</b>	11
<b>2.1.5 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja .....</b>	12
<b>2.2 Kinerja .....</b>	14
<b>2.2.1 Pengertian Kinerja.....</b>	14
<b>2.2.2 Indikator-Indikator Kinerja .....</b>	16
<b>2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....</b>	16
<b>2.2.4 Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai.....</b>	19
<b>2.3 Penelitian Terdahulu .....</b>	21
<b>2.4 Kerangka Konseptual.....</b>	26
<b>2.5 Hipotesis.....</b>	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	28

<b>3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....</b>	28
<b>3.2 Rancangan Penelitian .....</b>	28
<b>3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....</b>	28
<b>3.3.1 Jenis Data.....</b>	28
<b>3.3.2 Sumber Data.....</b>	29
<b>3.4 Teknik Pengambilan Data.....</b>	29
<b>3.5 Populasi.....</b>	30
<b>3.6 Teknik Sampling .....</b>	30
<b>3.7 Teknik Analisis Data.....</b>	31
<b>3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	31
<b>3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....</b>	31
<b>3.7.3 Uji Korelasi.....</b>	32
<b>3.7.4 Uji Determinasi .....</b>	32
<b>3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....</b>	32
<b>3.8 Definisi Operasional Variabel.....</b>	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	36
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	36
<b>4.1.1 Sejarah Berdiri Perusahaan.....</b>	36
<b>4.1.2 Visi, Misi, Makna, dan Nilai-nilai Perusahaan.....</b>	37
<b>4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....</b>	39
<b>4.2 Hasil Penelitian.....</b>	40
<b>4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....</b>	40
<b>4.2.2 Uji Instrumen .....</b>	44
<b>4.2.3 Metode Analisis .....</b>	48
<b>4.2.4 Hasil Uji Statistik .....</b>	57
<b>4.2.5 Uji Hipotesis .....</b>	61
<b>4.3 Pembahasan.....</b>	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	64
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	64
<b>5.2 Saran .....</b>	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	66
<b>LAMPIRAN.....</b>	69

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia .....	3
Tabel 1. 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian .....	4
Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia.....	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	42
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	43
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X Kepuasan Kerja .....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja .....	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 8 Presentase Responden Pada Setiap Butir Pernyataan Variabel.....	48
Tabel 4. 9 Presentase Responden Pada Setiap Butir Pernyataan Variabel.....	51
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi Variabel (X) Kepuasan Kerja Dan .....	59
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
Tabel 4. 13 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk .....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Tabel Hasil Frekuensi Data Diri Responden .....	73
Lampiran 3 Hasil Skor Kuesioner.....	75
Lampiran 4 Presentase Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Lampiran 5 Presentase Hasil Kuesioner Variabel Kinerja.....	84
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas.....	99
Lampiran 7 Hasil Regresi Sederhana.....	101
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi.....	103
Lampiran 9 Hasil Distribusi Nilai r Signifikansi 5% Dan 1% .....	104
Lampiran 10 Hasil Uji Determinasi .....	105

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam membangun peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, peran para tenaga kerja sangatlah penting karena perusahaan mempunyai visi, misi, dan tujuan yang harus dicapai sehingga pegawai menjadi salah satu aset yang dimiliki agar tercapainya kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam diri pegawai terdapat kepuasan, kepuasan dapat berupa kepuasan hidup dan kepuasan atas pekerjaan. Dalam menghadapi industri 4.0 saat ini, menuntut organisasi ataupun perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pegawai agar yang menjadi target perusahaan tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan, dalam buku manajemen sumber daya manusia (Supomo & Nurhayati, 2018), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan pada moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Sikap kepuasan kerja ini dinikmati secara di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Dari dalam pekerjaan dinikmati dengan pujian, posisi atau jabatan, hubungan pimpinan terhadap bawahannya, alat yang digunakan dalam bekerja, dan lingkungan kerja. Kemudian dari luar pekerjaan kepuasan dinikmati dengan melihat gaji

atau upah yang diterima oleh pegawai dari hasil kerjanya untuk memenuhi kebutuhan pegawai tersebut.

Dalam bahasa Inggris, kinerja disebut sebagai job performance yang memiliki arti tingkatan pencapaian pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja disini bukan berarti bakat ataupun kemampuan, namun yaitu wujud dari suatu bakat atau hasil atas kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atas kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas, wewenang, tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pegawai tersebut (Sumardjo & Priansa, 2018).

Dapat dikatakan kinerja, berarti seorang pegawai mampu untuk mengerjakan sesuatu dan ahli dalam pekerjaannya. Ini sangatlah penting karena seorang pegawai diukur dan dipacu sejauh apa ia mampu melakukan pekerjaan ataupun sebaik apa ia melakukan keahliannya. Bukan hanya sebagai tolak ukur, namun sebagai penyempurnaan atas pekerjaan yang ia lakukan atau kerjakan agar dapat mencapai hasil yang terbaik (Sinambela, 2019).

PT Bukit Asam Tbk merupakan jenis perusahaan manufaktur. PT Bukit Asam Tbk memiliki berbagai pegawai dari berbagai pendidikan mulai tingkatan sekolah menengah hingga perguruan tinggi. Karena perusahaan merupakan perusahaan tambang maka pegawai lebih banyak berjenis kelamin pria dibandingkan wanita. Berdasarkan struktur organisasi terdiri dari direktur utama dan lima departemen dibawahnya yaitu departemen pengembangan

usaha, departemen keuangan, departemen sumber daya manusia, departemen operasi atau produksi, dan departemen niaga.

Tabel 1. 1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

PT Bukit Asam Tbk

Usia	2017	2018	2019
<25	128	54	206
25-30	279	313	399
30-35	104	124	121
35-40	59	77	78
40-45	104	65	67
45-50	238	218	215
50-55	1.072	828	548
>55	443	372	565
Jumlah	2.122	2.356	2.199

*Sumber : (PT Bukit Asam Tbk, 2019)*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa usia pegawai 55 keatas menjadi usia dengan jumlah pegawai terbanyak yaitu 565 pegawai pada tahun 2019. Usia terbanyak terdapat pada tahun 2017 sebanyak 1.072 pegawai. Usia lebih dari 55 dari tahun 2017 sampai tahun 2019 terdapat jumlah pegawai yang tinggi dibandingkan usia yang lain. Tingginya pegawai pada usia tua mengakibatkan banyaknya karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja dikarenakan pada usia tersebut pegawai sudah memiliki status berkeluarga sehingga adanya ketergantungan atas gaji pada salah satu pegawai.

Tabel 1. 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian  
 PT Bukit Asam Tbk

Status	2017	2018	2019
Aktif Bekerja	2.255	1.946	1.986
Cuti Besar/Suspend	1.001	57	0
Lulus 58 Tahun	0	119	213
Jumlah	2.356	2.122	2.199

*Sumber : (PT Bukit Asam Tbk, 2019)*

Dari tabel data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 sampai tahun 2019 selalu mengalami penurunan jumlah pegawai dikarenakan terjadi banyaknya pegawai yang pensiun pada tahun 2019 sebanyak 213 pegawai.

Pada salah satu departemen di PT Bukit Asam Tbk terdapat departemen SDM yang memiliki program pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas dan kesehatan pegawainya. . Pengembangan SDM hadir dan ada pada perusahaan yaitu bertujuan agar pegawai dapat mencapai kinerja yang berasal dari kerja keras yang dituang oleh pegawai demi tujuan perusahaan. SDM pada perusahaan adalah tonggak penting bagi pegawai sehingga merupakan mitra bagi perusahaan. SDM juga merupakan investasi yang diharapkan menjadi jangka panjang sehingga dapat terlihat dampak nyata demi perusahaan untuk masa depan. Visi dalam pengembangan SDM yaitu agar dapat menjadikan pegawai perusahaan menjadi salah satu unggulan perusahaan. Misi dalam pengembangan perusahaan yaitu sebagai lapangan kerja dan menjadikan perusahaan sebagai sistem SDM terunggul demi pengembangan perusahaan.

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia  
PT Bukit Asam Tbk

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Human Capital Planning & Policy	6
2.	Organization Development	4
3.	Human Capital Services	1
4.	Administrasi dan Personel	15
5.	Industrial Relation	8
6.	Healthcare Program	10
	Jumlah	44

*Sumber : Data dari pegawai PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim, Tahun 2019*

Seperti yang telah diketahui dari tabel diatas PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim pada departemen sumber daya manusia mempunyai pegawai sebanyak 44 pegawai. Setiap pegawai memiliki kedudukannya masing-masing sesuai dengan jabatan dan tugas kerja. Pada departemen ini satuan kerja administrasi dan personel memiliki pegawai terbanyak yaitu 15 pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai terdapat masalah di PT Bukit Asam Tbk di departemen sumber daya manusia penyebabnya adalah :

1. Beban kerja atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab sangat banyak yang dikerjakan sehingga mengakibatkan pegawai merasa kurang puas dalam bekerja.
2. Hubungan antar para pegawai, baik itu dengan pimpinan ataupun pegawai antar departemen kurang fleksibel.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bukit Asam Tbk pada departemen SDM.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini diadakan dengan tujuan yaitu : Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Asam Tbk pada departemen SDM.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dibuat agar mendapatkan manfaat yaitu antara lain :

### **1. Manfaat Teoritis**

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti maupun pembaca dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan terkhusus untuk bidang manajemen dan sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat yang berikutnya yaitu manfaat praktis yaitu agar dijadikan bahan sebagai perbandingan dalam analisis kepuasan kerja dan kinerja sehingga juga dapat memberikan masukan kepada pihak PT Bukit Asam Tbk dalam upayanya meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkhalil, S. S., & Mohammadali, Z. M. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company-Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region-Iraq. *Management and Economics Review Volume 4, Issue 2*, 163-176.
- Alown, B. A., Mohamad, M. B., & Karim, F. (2020). Effect of Job Satisfaction on Job Performance, with Quality of Work Life as Moderating among Jordanian Hotels: A Pilot Study. *Tourisms, Hospitality and Environment Management*, 52-66.
- As'ad, & Moch. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 85-91.
- Buntaran, F. A., Andika, D., & Alfiyana, V. Y. (2019). Impact of Job Satisfaction on Job Performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations & Society*, 121-128.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA Vol. 5, No. 3*, 1-7.
- Charisma Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Jana Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No.2, 154-161.
- Damayanti, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Daryanto. (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 . Dalam I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (hal. 51). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita* 4(2), 362-335.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance: A Case from Private Universities of Karachi. *Arrabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 31-41.
- Hendrayani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Solusindo Pratama. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 9, Nomor 2, 118-127.

- Ignatius, J., Dianti, I. L., & Khosari, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Dharma Busana Elok Singgasana). *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2*, 419-429.
- Kreitner, R., & Knicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 231-245.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No.1*, 122-127.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi*, 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- Mustari, M. (2011). *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PressIndo.
- Okab, A. A. (2017). Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Nurses at Al-Suwaira General Hospital. *Iraqi National Journal of Nursing Specialties*, Vol. 30 (2), 72-81.
- PT Bukit Asam Tbk. (2019). *Mengoptimalkan Potensi Menaklukkan Tantangan*. Tanjung Enim: PT Bukit Asam Tbk.
- PT Bukit Asam Tbk. (2020). *Mengoptimalkan Produktivitas Untuk Memperkuat Daya Saing*. Tanjung Enim: PT Bukit Asam Tbk.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal Vol 1 No. 2*, 201-210.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 53-63.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2016). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia. Dalam M. Sumardjo, & D. J. Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia* (hal. 193-201). Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam. *DIMENSI*, Vol. 7, No. 1, 100-120.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA* Vol. 6, No. 2, 1-4.
- Wilujeng, F. R., & Rembulan, G. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif(SENTRINOV) Ke-6*, 1079-1085.
- Yolanda, Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Persero Rayon Kayu Agung*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2014). *Business Research Methods*. Singapore: South Western Learning.