

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus

Muhamad Fiki Aditia¹, Kiki Sudiana²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, faditia@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ksudiana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Puskesmas Cilimus merupakan pelayanan kesehatan berupa fasilitas yang mendorong kesehatan di tengah masyarakat maupun perseorangan pada tingkat pertama dengan lebih mengupayakan pencegahan dini serta sosialisasi kesehatan. Visi dan misi yang disusun Puskesmas Cilimus sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Sumber Daya Manusia melalui analisis kinerja karyawan. Melalui *preliminary test* dan wawancara ditemukan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja di Puskesmas Cilimus. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat kepuasan kerja serta dan kinerja karyawan serta pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus di Puskesmas Cilimus. Berdasarkan hasil analisis mengenai tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus, peneliti memperoleh hasil analisis deskriptif bahwa variabel kepuasan kerja termasuk kategori tinggi dan variabel kinerja karyawan juga berkategori tinggi. Hubungan antar variabel memberi pengaruh positif dan signifikan dengan 17,4% dan sisanya sebesar 82,6% variabel dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sebagai kesimpulan, peneliti menemukan hubungan positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi oleh pihak manajemen mengenai manajemen kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan arahan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

Kata Kunci-kepuasan kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia

Abstract

The Cilimus Health Center is a health service in the form of facilities that encourage health in the community and individuals at the first level by making more efforts for early prevention and healthy socialization. The vision and mission of the Cilimus Health Center are strongly influenced by several factors, such as Human Resources through employee performance analysis. Through preliminary tests and interviews, it was found that there were problems related to job satisfaction at the Cilimus Health Center. This study aims to see how the level of job satisfaction and employee performance and the effect of job satisfaction on employee performance with a case study at the Cilimus Health Center. Based on the results of the analysis of the level of influence of job satisfaction on the performance of employees at the Cilimus Health Center, the researchers obtained the results of a descriptive analysis that the job satisfaction variable was in the high category and the employee performance variable was also in the high category. The relationship between variables gave a positive and significant influence with 17,4% and the remaining 82,6% of the variables were influenced by other factors not analysed in this study. In conclusion, the researchers found a positive and significant relationship between the level of job satisfaction and employee performance at the Cilimus Health Center. The results of this study are expected to be used as an evaluation by the management regarding the management of employee job satisfaction. In addition, this research is expected to be used as a direction in increasing job satisfaction and employee performance levels in the future.

Keywords-job satisfaction, employee performance, human resource

I. PENDAHULUAN

Puskesmas Cilimus merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang berfungsi untuk mengupayakan kesehatan baik perorangan maupun masyarakat, dalam upaya pengoptimalan tercapainya kondisi kesehatan masyarakat yang baik, fasilitas kesehatan ini mengedepankan upaya promotif serta preventif. Pemimpin Puskesmas, umumnya, merupakan seorang kepala Puskesmas. Kepala Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab terhadap Dinas Kesehatan yang ada di Pemerintah Kabupaten/Kota. Upaya kesehatan yang dilakukan dititikberatkan untuk mengoptimalkan kondisi kesehatan diri/perorangan dalam lingkup masyarakat luas, khususnya sesuai regional Puskesmas.

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi merupakan hal penting yang harus diupayakan oleh setiap perusahaan sebab berdampak langsung pada kualitas serta efektifitas pekerjaan pada suatu perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Kualitas SDM itu sendiri merupakan kebutuhan utama yang diprioritaskan pada setiap perusahaan (Ramli dan Yudhistira, 2018:811). Sedangkan Songgor dan Suryana (2019:20) berpendapat bahwa terdapat banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. SDM yang dimaksud yaitu pegawai atau karyawan yang giat dan aktif mengupayakan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya yang dilakukan pihak-pihak dalam organisasi menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Kepuasan kerja sangat penting untuk dibahas dan diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi karena besar manfaatnya bagi karyawan maupun organisasi. Karyawan akan bangga akan tempat di mana ia bekerja dan memiliki percaya diri yang tinggi apabila ia merasa puas dalam pekerjaannya. Hal ini memicu kinerja yang lebih efisien dan akan berdampak positif bagi keberlangsungan bisnis suatu perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perlu adanya perhatian terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Shaikh et al (2019:143) memaparkan hasil penelitiannya yang menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan dan faktor kepuasan kerja meningkatkan kinerja staf. Penelitian lain yang dilakukan oleh Issah (2021:8) menyatakan bahwa menurut penelitian saat ini, tingkat job fit atau kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan lebih tinggi menuju ke taraf kepuasan kerja yang lebih maksimal, yang menurut penelitian sebelumnya berkontribusi pada hasil organisasi dan individu seperti kinerja, kepuasan, dan pergantian. Selain itu, Adapun kajian yang dilakukan oleh Platis et al (2015:484) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan sumber-sumber penelitian terdahulu, kepuasan kerja memiliki dampak atau pengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan pentingnya kepuasan kerja bagi setiap individu di dalam suatu perusahaan atau organisasi karena akan berdampak pada performa atau kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang cenderung kecil akan mengakibatkan penurunan kerja yang tentunya tidak baik bagi keberlangsungan suatu bisnis, sebaliknya jika kepuasan kerja yang cenderung besar tentu akan membawa dampak baik bagi performa seorang karyawan itu sendiri.

Dapat disimpulkan dari pemaparan berbagai sumber di atas, bahwa kepuasan kerja yang cenderung baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik pada suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti mengenai korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Cilimus. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan performa dan efisiensi bisnis perusahaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Maka dari itu, penulis akan melakukan preliminary test yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawainya. *Preliminary test* ini menggunakan kuesioner yang ditujukan langsung kepada karyawan di UPTD Puskesmas Cilimus dengan jumlah sampel sebanyak 25 pegawai. Berikut adalah hasil preliminary test pada tabel di bawah ini mengenai kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Cilimus:

Tabel 1. Hasil *Preliminary Test* Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	21	4	25
2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang telah disediakan	2	7	12	4	25
3	Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	3	18	3	25
4	Saya merasa puas atas gaji/penghasilan yang diberikan tempat saya bekerja	8	11	4	2	25
5	Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya sangat sehat, aman, dan nyaman	2	3	16	4	25
	Total	13	24	71	17	125
	Persentase	10%	19%	57%	14%	

Data yang telah melewati *preliminary test*, tertera pada tabel 1., kemudian dikumpulkan dan diperoleh analisis bahwa secara keseluruhan karyawan merasa puas berdasarkan pernyataan pada *preliminary test* yang dibuktikan sebanyak 57% memilih setuju dan 14% memilih sangat setuju dengan isi pernyataan tersebut, tetapi sebanyak 10% dan 19% memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui lebih rinci jawaban pada *preliminary test* yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas sebesar 29% terdiri dari 9 orang yang tidak puas terhadap pernyataan mengenai fasilitas yang ada, selanjutnya 4 orang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan, kemudian 19 orang tidak puas terhadap gaji yang mereka dapatkan, dan 5 orang tidak

puas terhadap kondisi lingkungan kerja mereka saat ini. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus”**.

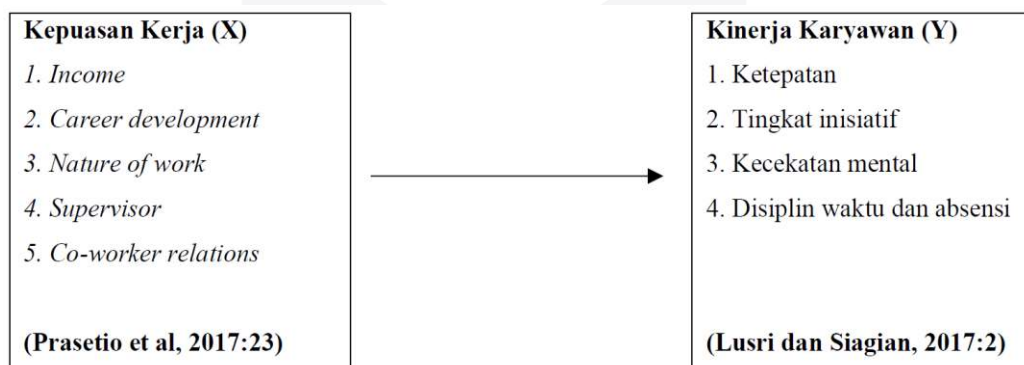
A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya (1) Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Puskesmas Cilimus? (2) Bagaimana tingkat kinerja karyawan Puskesmas Cilimus? (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Cilimus?

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun praktis, baik bagi penulis maupun pihak lain yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mengenai kepuasan kerja dan performa dari kinerja karyawan. Sekaligus dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, maupun para pemilik perusahaan sebagai bahan masukan untuk menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka pemikiran atau teoritik adalah acuan atau pondasi yang mencakup keseluruhan proses penelitian. Teori-teori yang disusun di awal diuraikan dan dijelaskan hubungannya satu sama lain antar variabel dalam suatu konsep kerangka pemikiran guna menyelesaikan rumusan masalah (Barlian, 2016). Variabel pada penelitian kali ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengacu pada Prasetio et al. (2017:23) yang menjelaskan ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu *income, career development, nature of work, supervisor, dan co-worker relations*. Sedangkan dimensi dari kinerja mengacu pada Lusri dan Siagian (2017:2) yang menjelaskan ada beberapa dimensi yaitu ketepatan, tingkat inisiatif, kecekatan mental, dan kedisiplinan waktu dan absensi. Untuk itu, berikut merupakan gambar rangka pemikiran yang lebih jelas menerangkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dalam penelitian ini.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Irmawartini dan Nurhaedah (2017:55) dalam bukunya menjelaskan bahwa pernyataan hipotesis masih perlu diuji kembali untuk membuktikan kebenarannya melalui terima hipotesis atau tolak karena sifatnya yang sangat lemah. Semua orang mampu memberikan hipotesisnya masing-masing, tetapi kebenaran tidak dapat mengandalkan referensi dari hipotesis. Hipotesis sendiri didefinisikan sebagai ide pertama yang diajukan di awal kajian atau sekedar gagasan untuk menerangkan fenomena problematik atau rumusan masalah yang akan dikaji. Secara operasional, hipotesis merupakan pernyataan hubungan antara variabel plural yang kemudian dibuktikan untuk menghasilkan bukti empiris.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dari itu penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis pada penelitian kali ini yaitu sebagai berikut: “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Cilimus”. Hal tersebut menandakan bahwa ketika kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Puskesmas Cilimus menunjukkan hasil yang tinggi, maka tingkat kinerja karyawan juga akan ikut tinggi atau meningkat.

A. Operasional Variabel

Variabel adalah karakteristik yang dapat berbeda dari satu elemen ke elemen lainnya, atau dapat berubah seiring waktu (Leavy, 2017:67). Irmawartini dan Nurhaedah (2017:64) menjelaskan bahwa variabel merupakan proses operasional dari suatu konsep atau kaitannya dengan kepunyaan atas bermacam-macam nilai atau kemungkinan variasi dari segala kejadian. Variasi nilai merupakan karakteristik yang bersifat objektif oleh suatu

variabel berdasarkan data dan fakta yang diperoleh dari hasil kegiatan menghitung atau mengukur. Beberapa jenis variabel menurut Irmawartini dan Nurhaedah (2017:65) diantaranya variabel bebas, variabel terikat, variabel moderator, variabel kendali, dan variabel penghubung.

1. Variabel Bebas (X)

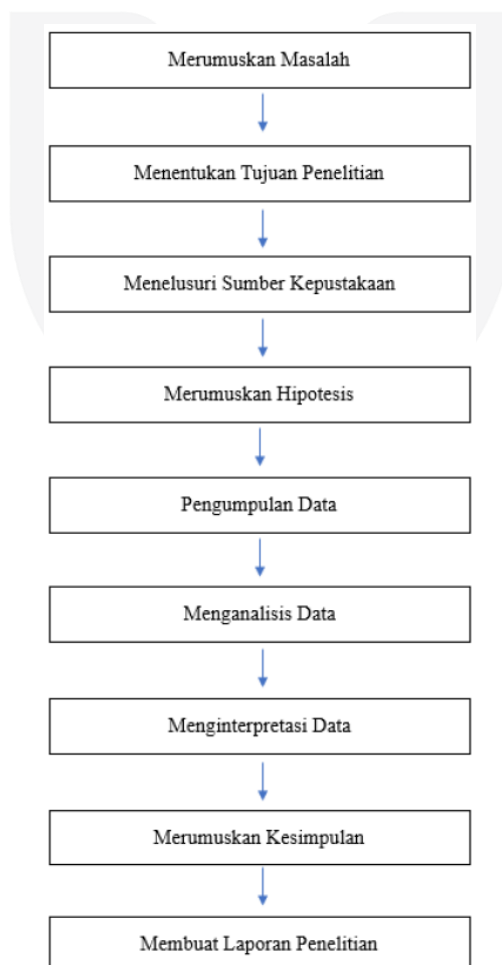
Variabel bebas merupakan variabel independent, atau juga disebut variabel stimulus, prediktor, serta antecedent. Variabel bebas bersifat memengaruhi yang dapat mencakup banyak variabel untuk memberikan pengaruhnya terhadap perubahan atau munculnya variabel terikat. (Siyoto dan Sodik, 2015:46). Pendapat lain mengenai variabel bebas menurut Radjab dan Jam'an (2017:129) yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun menurut Pandey dan Pandey (2015:29) yaitu variabel yang mendahului variabel terikat disebut sebagai variabel bebas. Variabel yang akan diketahui pengaruhnya disebut variabel eksperimen. Pada penelitian ini kepuasan kerja akan digunakan menjadi variabel bebas.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau dependen atau disebut variabel output, kriteria, konsekuen, merupakan variabel yang dihasilkan atau diubah oleh pengaruh dari variabel bebas. (Siyoto dan Sodik, 2015:46). Sedangkan menurut Radjab dan Jam'an (2017:129) yaitu variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Penjelasan mengenai variabel terikat oleh Pandey dan Pandey (2015:29) yaitu variabel terikat ialah satu variabel tergantung atau merupakan konsekuensi dari yang lain. Pada penelitian ini kinerja karyawan akan digunakan menjadi variabel terikat.

III. TAHAPAN PENELITIAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus. Maka untuk mempermudah proses penelitian diperlukan adanya tahapan yang sistematis untuk memudahkan dalam mengidentifikasi masalah, perolehan data, menyelesaikan permasalahan yang terjadi hingga proses selesainya penelitian. Adapun tahapan pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada gambar 3. dibawah ini:



Gambar 3. Metode Penelitian

IV. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 66 karyawan Puskesmas Cilimus sebagai responden penelitian kali. Karakteristik penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu wanita yang mendominasi sebagai karyawan di Puskesmas Cilimus sebanyak 51 orang dan sisanya 15 orang pria. Karakteristik berdasarkan usia didominasi oleh karyawan yang berusia 25 – 30 tahun dan usia kurang dari 25 tahun. Menurut penjelasan Kasubbag banyaknya tenaga medis yang sedang praktik kerja lapangan menjadikan usia muda mendominasi karyawan di Puskesmas Cilimus. Karakteristik berdasarkan lama masa paling banyak yaitu dengan rentan 1 – 3 tahun masa kerja sebanyak 23 orang, selanjutnya ada lama masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 18 orang. Para karyawan dengan masa kerja 10 tahun merasa sudah nyaman dan enggan untuk berpindah tempat kerja. Karakteristik berdasarkan pendidikan di Puskesmas Cilimus paling banyak didominasi oleh latar belakang S1 dan tidak adanya S3 di Puskesmas Cilimus.

Berdasarkan analisis deskriptif sebelumnya peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan responden, kuesioner yang disebarakan terdiri dari 23 item kepuasan kerja dengan 5 dimensi dan 8 item kinerja karyawan dengan 4 dimensi. Maka dari itu akan dijelaskan mengenai dimensi dari variabel bebas kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,001, yang artinya nilai tersebut kurang dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen (kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja perusahaan).

Hasil yang didapat memiliki kesimpulan yang koheren dengan Wulansari dan Kosasi (2018), yaitu bahwa tingkat kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan parsial sebesar 21,72%. Hal ini didukung oleh Hamid dan Hazriyanto (2019). Pengaruh antara tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti ada.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian juga mengindikasikan faktor lain, tidak dibahas dalam penelitian ini, selain kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,4%. Sedangkan 82,6% lainnya adalah variabel yang tidak digunakan dalam kajian.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di Bab IV mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan berikut ini:

- A. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kepuasan kerja karyawan Puskesmas Cilimus termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase rata-rata sebesar 71%.
- B. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kinerja karyawan Puskesmas Cilimus termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase rata-rata sebesar 75%.
- C. Terdapat korelasi positif dan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus dengan signifikansi 0.001 pada tingkat kepercayaan 5%. Kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 17,4% terhadap kinerja karyawan. Artinya sebesar 82,6% faktor lainnya merupakan variabel yang tidak ada dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan, dan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti mengusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak manajemen agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Cilimus. Berikut ini beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan.

- A. Berdasarkan variabel kepuasan kerja, secara keseluruhan pada dimensi yang mendapatkan nilai skor paling rendah ialah dimensi gaji yang memiliki pernyataan “Puskesmas memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari Puskesmas lain” sebesar 59% dan pernyataan “Kompensasi yang disediakan perusahaan bisa memberikan kepastian masa depan” sebesar 61%, kedua pernyataan tersebut termasuk kedalam kategori rendah. Maka peneliti menyarankan agar Puskesmas Cilimus lebih memperhatikan baik itu kompensasi maupun insentif bagi karyawan Puskesmas. Salah satu upaya yang bisa dilakukan bisa dengan pemberian reward berupa insentif bagi staf sesuai jumlah kehadiran dan apel setiap hari yang diharapkan memberikan dampak dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Cilimus.
- B. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, secara keseluruhan pada dimensi yang mendapatkan nilai skor paling rendah ialah dimensi inisiatif dengan rata-rata sebesar 71%. Pernyataan pada dimensi inisiatif yang memiliki skor paling rendah ialah “Saya mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah” sebesar 70%. Dengan demikian maka peneliti menyarankan agar Puskesmas Cilimus memberikan pelatihan yang dapat mengasah kemampuan berfikir kreatif seperti melihat sebuah

masalah dari sudut pandang yang berbeda atau pelatihan *teamworking* sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

- C. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan dan sebagai penambah wawasan dapat dijadikan gambaran bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih spesifik tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya agar menggali lebih luas tentang kepuasan kerja.

REFERENSI

- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press.
- Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan PT Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326-335.
- Irmawartini, & Nurhaedah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Issah, M. (2021). Perception of Fit and Job Satisfaction Among Administrative Staff in a Mid Western University in the United States of America. *SAGE Open*. 11(2), 1-10.
- Leavy, P. (2017). *Research Design Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. New York: The Guilford Press.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2015). *Research Methodology: Tools and Techniques*. Buzau: Bridge Center.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 175(1), 480-487.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*. 811-816.
- Shaikh, S. M., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The Impact of Job Satisfaction and Job Dissatisfaction on Herzberg Theory: A Case Study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*. 10(6), 143-147.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Songgor, E. Y., & Suryana, N. M. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Dikantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Manggarai Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 10(1), 19-22.
- Wulansari, K. Y., & Kosasi, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 122-126.