

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG PEGADAIAN SYARIAH BANGKALAN

M. Kholid, Imamul Muttaqin, Uzie Nurhayati

STAI Darul Hikmah Bangkalan

kholidpinggiran@darul-hikmah.com, miliadiarisandhi@darul-hikmah.com, uzienurhayati@darul-hikmah.com

Abstrak:

Penelitian ini ingin menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X) dan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana populasinya adalah sebagian karyawan Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan dan dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang bagi seluruh anggota populasi dimana penentuan sampel pada sebagian anggota populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket atau kuesioner. Teknik Analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji T, koefisien determinasi (R²) dan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dengan Uji T menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (2.063 > 1,694) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 (0.0478 < 0.05). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0.124 ini berarti kontribusi variabel independen (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 1,24% sedangkan sisanya sebesar 98.76% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract:

This study examines how the influence of job satisfaction (X) and on the performance of employees (Y) Pawnshop Syariah, Bangkalan Branch. The total population in this study were 32 employees. The sampling technique used is a saturated sampling technique, which is a sampling technique that does not provide opportunities for all members of the population. So, the determination of the sample on some members of the research population. The method of data collection is done with a questionnaire or questionnaire. The analysis technique used is statistical test through T test, coefficient of determination (R²) and simple linear regression. Based on the results of the research with the T test, it shows that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value greater than t-table (2.063 > 1.694) and a significant value less than 0.05 (0.0478 < 0.05). While the results of the coefficient of determination (R²) of 0.124 means that the contribution of the independent variable (job satisfaction) affects the dependent variable (employee performance) by 1.24% while the remaining 98.76% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: Organizational Influence, Job Satisfaction, Employee Performance, Sharia Pawnshop of Bangkalan.

PENDAHULUAN

Pegadaian Syariah adalah salah satu unit layanan syariah yang dimiliki oleh PT. Pegadaian yang merupakan sebuah lembaga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai fokus pada

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di.....

3 bidang bisnis utamanya yaitu pembiayaan, emas dan penyediaan jasa. Keberadaan pegadaian syariah awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah seperti Bank Syariah, Asuransi Syariah, dan lain-lain. Selain itu juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya pegadaian yang dalam sistem operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan yang lainnya, Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan tentu harus bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi misi dan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Karena itu pimpinan perusahaan harus bisa menetapkan sasaran kerja yang tepat agar menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi utk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit informative, karna sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan karna alasan financial.¹

Menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan: apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan. Setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja.² Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi.³

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar. Patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antarkaryawan. Menurut Simamora, semakin jelas standar kerjanya, makin akurat tingkat penilaian kerjanya. Masalahnya, baik para penyedia maupun karyawan tidak seluruhnya mengerti

¹Meithiana Indrasani, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia pustaka, 2017), h.37

² *Ibid*, 37

³ *Ibid*, 38

apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karena bisa jadi, standar kinerja tersebut belum pernah disusun. Oleh karena itu, langkah pertama adalah meninjau standar kinerja yang ada dan menyusun standar yang baru jika diperlukan. Banyak hal yang dapat diukur untuk menentukan kinerja. Banyak literatur, menyebutkan bahwa kinerja merupakan keterkaitan unsur motivasi, kemampuan individu, serta faktor organisasi, yang menghasilkan perilaku.⁴

Orang mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasidanperannyadalamorganisasi.⁵

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang di timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghagai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.⁶

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, Lepine, Wesson mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

- a. *Pay satisfaction*
- b. *Promotion satisfaction*
- c. *Supervision satisfaction*
- d. *Coworker satisfaction*
- e. *Satisfaction with the work itself*
- f. *Altruism*
- g. Status
- h. *Environment*

⁴Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen kerja subur daya manusia*, (Malang: Tunggal mandiri publishing, 2010), 17

⁵Meithiana Indrasani, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia pustaka, 2017), 40

⁶ Suhendi & Anggara, *Perilaku Organisasi*, (bandung : CV pustaka setia, 2010), hlm 192

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di.....

Dalam pandangan Islam, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT, karena dengan prinsip ikhlas, sabar dan selalu bersyukur akan menimbulkan semangat bagi seorang pekerja untuk bekerja keras dengan baik dan halal sehingga tercapai sebuah kepuasan yakni kepuasan dalam kesejahteraan dan kemakmuran hidup yang sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an QS. Ibrahim ayat 7 dan Dalam ayat lain, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an QS. Al-Maidah ayat 8

Maksud dari ayat diatas adalah menjelaskan bagaimana perlakuan seorang manajer perusahaan yang haruslah berlaku adil terhadap semua karyawannya tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya atas dasar alasan tertentu dan tidak merugikan para karyawan seperti membebani pekerjaan karyawan diluar kemampuannya, seorang pimpinan yang bijaksana akan membuat karyawan merasa dihargai menimbulkan rasa puas pada diri karyawannya.

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa sesuatu yang kita kerjakan pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakan baik itu perbuatan baik maupun buruk. Kualitas kerja yang dikerjakan dengan sabar, ikhlas dan syukur membuat pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan hasil kerja yang kita kerjakan dapat bermanfaat bagi semuanya, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaankita

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja *atau performance* merupakan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat nilai.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan

- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.⁷

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa besar kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan ayat yang tertera dalam kitab suci Al-Qur'an dalam QS At-Taubah ayat 105 yang mengajarkan prinsip kinerja karyawan Dan Kemuliaan seorang karyawan yang dapat berkinerja dengan baik dalam islam telah tertuang dalam QS. Al-Kahfi ayat 30. Ayat ini menjelaskan bahwa, setiap usaha yang kita kerjakan pasti ada nilai hikmahnya, maka dari itu sebagai karyawan harus bekerja keras dalam mengerjakan tugas perusahaan. Seorang muslim yang mempunyai kekuatan fiman akan merasa malu apabila kinerja hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil adalah cerminan dari kualitas dirinya. Maka dari itu jangan mudah putus asa apabila usaha yang kita lakukan masih belum menghasilkan apa yang diinginkan.

Hipotesis Penelitian

Sebelum menentukan hasil hipotesis penelitian ini, maka dianggap perlu terlebih dahulu peneliti membahas pengertian hipotesis tersendiri. Hipotesis secara bahasa kamus, hipotesis berasal dari kata *Hypo* berarti kurang diri, dan *Thesis* yang diartikan pendapat. Jadi hipotesis diartikan suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara⁸.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_o : kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian dengan analisis kuantitatif, penelitian dilakukan di Pengadilan Syariah Cabang Bangkalan maupun di Unit. Dimana didapatkan sampel sebanyak 32 Responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Asumsi

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 189

⁸ Batubara Mustopa Marli, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Palembang, Universitas Muhammadiyah, 2011),

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di.....

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran angket terhadap 32 responden karyawan sehingga diperoleh data primer, dan data yang diperoleh perlu di uji dengan beberapa pengujian.

Uji Normalitas

Taraf Nyata (α):	0.05	Taraf Nyata (α):	0.05
Ukuran Sampel (n):	32	Ukuran Sampel (n):	32
Nilai Rata-rata (mean):	23.78	Nilai Rata-rata (mean):	24.09
Simpangan baku (s):	2.18	Simpangan baku (s):	2.54
Lilliefors hitung (L_o):	0.1176	Lilliefors hitung (L_o):	0.1351
Lilliefors tabel (L_{tabel}):	0.157	Lilliefors tabel (L_{tabel}):	0.157

Berdasarkan kedua tabel diatas dapat disimpulkan kedua data diatas baik variabel Kepuasan Kerja ataupun variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

F	Significance F
4.258219	0.047805672

Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel diatas F_{hitung} lebih dari 0,05 atau signifikan F kurang dari 0,05 maka data ini dinyatakan linear.

b. Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r _{tabel}	Keterangan	Item Pertanyaan	r hitung	r _{tabel}	Keterangan
X1	0,553	0,349	Valid	Y1	0,597	0,349	Valid
X2	0,464	0,349	Valid	Y2	0,499	0,349	Valid
X3	0,53	0,349	Valid	Y3	0,723	0,349	Valid
X4	0,591	0,349	Valid	Y4	0,811	0,349	Valid
X5	0,642	0,349	Valid	Y5	0,773	0,349	Valid
X6	0,46	0,349	Valid	Y6	0,653	0,349	Valid
X7	0,745	0,349	Valid	Y7	0,157	0,349	Valid

Berdasarkan uji validitas item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), dari 7 item pertanyaan, semua pertanyaan dinyatakan valid, yaitu r_{hitung} lebih besar dari 0,349 | FENOMENA, Vol. 20 No. 2 (Juli - Desember 2021)

rtabel sehingga sangat bisa digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

2 Uji Reliabilitas

Variabel	σ^2	Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	4.608	0,626	Reliabel
Kinerja Karyawan	6.272	0,804	Reliabel

Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji reliabilitas dari variabel Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan telah reliabel yang berarti bahwa koefisien tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis program microsoft excel 2007 diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients		Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	14.31	4.759469	3.00708	0.00529	4.592009	24.03228	4.59200	24.0322
	214							
Kepuasan Kerja	0.411316	0.199325	2.06354	0.04780	0.004240	0.818392	0.00424	0.81839
	316		5	6	177			2

Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi sederhana dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 14.31214 + (0.411316X) + 3.007088$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) atau dependen Y sebesar 14.31214 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja X sama dengan nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan Y adalah sebesar 14.31214.
- Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja X (b) = 0.411316, artinya koefisien regresi positif sebesar 0.411316 dalam artian jika Kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan Y akan naik 0.411316. Jika kepuasan kerja di Pegadaian Syariah naik maka Kinerja Karyawan juga akan naik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di.....

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya jika nilai Kepuasan Kerja pada Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan nilainya semakin tinggi atau naik maka Kinerja Karyawan pun akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

d. Uji R² (Koefisien Determinan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh Kepuasan Kerja pada Pegadaian Syariah terhadap Kinerja Karyawan dari model regresi pada penelitian ini. R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R \leq 1$). Semakin besar R² (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Dan hasil uji R² (koefisien determinan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji R² (Koefisien Determinan)

Regression Statistics	
Multiple R	0.352559
R Square	0.124298
Adjusted R Square	0.095108
Standard Error	2.420536
Observations	32

Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Data tabel diatas dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.352559 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah cukup baik. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang merupakan hasil dari R square yaitu $0.124298 \times 100\% = 12,4\%$, jadi koefisien determinasinya adalah 12,4% yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 12,4% dan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

e. Uji T

Uji statistik t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Dengan melihat tabel berikut :

Hasil Uji T

Coefficients		Standard Error	t Stat	P-value
Intercept	14.31214	4.759469	3.007088	0.005295
Kepuasan Kerja	0.411316	0.199325	2.063545	0.047806

Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.063 dan nilai t tabel sebesar 1,694, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruhnya signifikan, dengan Demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan.

KESIMPULAN

Setelah menguraikan dan menganalisa data-data yang telah diperoleh dilapangan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan, maka penulis sampaikan pada suatu kesimpulan atas semua pembahasan dalam skripsi ini, yaitu:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui analisis dari angket koesioner yang disebar, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka maka Kinerja Karyawan pun akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.063 > 1,694$ dan signifikansi $0.047 < 0.05$ artinya hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan sudah merasakan kepuasan yang menimbulkan peningkatan pada kinerjanya. Kepuasan kerja ini didukung oleh tercapainya target perusahaan dan fasilitas perusahaan seperti gaji yang sesuai dengan kontribusi kerja, pimpinan cabang yang selalu mendukung para karyawannya, dan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Meithiana Indrasani, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia pustaka, 2017).
- Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen kerja subur daya manusia*, (Malang: Tunggal mandiri publishing, 2010).
- Kholid, M. "Praktik Akad Pembiayaan Gadai Emas Perspektif Hukum Islam." *Al-Insiyiroh: Jurnal Studi Keislaman* 2.1 (2018).
- Mashudi, Mashudi. "Perilaku Dan Budaya Konsumen Madura Dalam Dinamika Etika Bisnis Syariah." *Al-Insiyiroh: Jurnal Studi Keislaman* 2.2 (2018).
- Meithiana Indrasani, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia pustaka, 2017).
- Sahil, Irdlon. "POTENSI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA." *Al-Insiyiroh: Jurnal Studi Keislaman* 5.2 (2019).
- Suhendi & Anggara, *Perilaku Organisasi*, (bandung : CV pustaka setia, 2010).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di.....

Kasmir , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016).

Batubara Mustopa Marli, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Palembang, Universitas Muhammadiyah, 2011).