
The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance in Injection Houseware

Stefanus Lalu Toyo¹

¹ Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: 132016027@student.uksw.edu

Abstract

The purpose of this study is to determine the significance between job satisfaction and employee performance at PT. National ideals. This study resulted in a correlation coefficient (r) of 0.436 ** and with a value of p (probability) = 0.001 & lt; 0.05. This means that there is a significant relationship between job satisfaction and the performance of employees of the injection housekeeping division of PT. National ideals. From these results it can be interpreted that the relationship between job satisfaction and employee performance has a unidirectional relationship. In other words, if one of the variables has increased, the other variables will be strengthened. In the context of this study, job satisfaction has a unidirectional relationship. If the employee's performance has increased and is more strengthened, the employee's performance will be strengthened. So it can be concluded that the hypothesis of this study is that there is a significant relationship between job satisfaction and employee performance of the injection houseware operator at PT. National ideals.

Keywords: Job Satisfaction and Performance

How to Cite: Toyo, S.L., (2021). The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance in Injection Houseware. *Jurnal Neo Konseling*, 3 (3): pp. 5-11, DOI: <https://doi.org/10.24036/00505kons2021>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author

Introduction

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus tercapai secara maksimal, di mana hal ini memang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap performa Perusahaan. Perusahaan adalah salah satu bentuk dari organisasi. Suatu Perusahaan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan dan ekonomi kepada masyarakat melalui pelayanan yang prima, sikap santun serta apresiasi secara optimal. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2013) dapat dilihat bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Keberhasilan kinerja pada suatu organisasi, baik itu berbentuk perusahaan maupun suatu unit kerja, sangat bergantung pada peranan karyawan atau pegawai. Pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat tercapai keberhasilan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari segala jenis aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (As'ad,2004).

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari efektivitas suatu perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih memahami karakteristik individu karyawan, sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang optimal. Namun faktanya, berdasarkan observasi peneliti di PT Trimegah Cipta Mandiri, perusahaan hanya menuntut karyawan untuk bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan, dilain pihak karyawan yang telah banyak mencurahkan waktunya untuk perusahaan tidak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harapan, sehingga timbul kesan kurang adanya perhatian

terhadap hasil kerjanya. Keadaan tersebut bila terus berlangsung dapat menyebabkan terjadinya penurunan kemampuan dan profesionalisme kerja, berkurangnya produktivitas kerja dan tidak adanya kerjasama yang baik dalam perusahaan (Susilo,2002).

Untuk menunjang keberhasilan kinerja maka diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Diharapkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu instansi atau unit kerja mampu mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi dalam kaitan melayani masyarakat dengan baik. Selain mempunyai kualitas yang baik maka para pegawai juga memerlukan motivasi, peran pemimpin dan lingkungan kerja yang nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga tercapai keberhasilan kinerja pegawai.

Karyawan merasa tidak puas apabila aspek yang diinginkannya tidak terpenuhi. Kehilangan motivasi kerja, berkurang rasa disiplin, dan menurunnya etos kerja adalah dampak yang timbul akibat adanya ketidakpuasan akan berpengaruh pada menurunnya hasil produksi suatu perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi" (Handoko 2013) . Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara(2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actualie performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Donnelly, Gibson dan Ivancevich (dalam Baroroh : 2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Pendapat tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Robin dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simammora mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia (2016) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala pengawasan gedung D bagian *injection houseware* PT Cita Nasional didapatkan gejala problematik bahwa karyawan dari 68 orang karyawan bagian *operator injection houseware* terdapat 57 orang karyawan atau (83 %) memiliki kinerja yang rendah. Sisanya 24% karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah, misalnya terdapat karyawan yang sering membolos karena merasa suasana atau keadaan yang ada di perusahaan tidak kondusif. Selain itu terdapat beberapa konflik interpersonal antara karyawan dengan karyawan lainnya bahkan karyawan dengan atasan. Beberapa masalah tersebut menimbulkan kepuasan kerja karyawan semakin menurun sehingga dalam prosesnya tidak dapat menghasilkan produksi barang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan karyawan yang lainnya sudah mencapai standar aturan perusahaan dalam hal kualitas kerja . Hasil penelitian yang dilakukan Affandi (2012) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan nilai terhitung=15,938 lebih besar dari tabel=2,66 ($\alpha=0,01$).

Berdasarkan permasalahan di atas penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Cita Nasional. Yang di dasari oleh hasil penelitian Fahrani (2011),dapat di ketahui bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi -0.048,C.R.= -0,516 dan p-value 0,606

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010). Selanjutnya ditinjau dari jenisnya, penelitian ini termasuk Penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan Penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel yang akan diteliti. Teknik korelasi dapat mengetahui hubungan dalam sebuah variabel

dengan variabel lain. Besar atau tidaknya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi, (Azwar, 2012).

Variabel Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2017). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu Variabel Bebas (Kepuasan kerja) dan variable terikat Kinerja karyawan (Y).

Penulis melakukan uji instrumen 19 Juni 2020–21 Juni 2020 dengan responden yang di pilih secara acak berjumlah 30 responden.

Uji validitas item

Validitas menurut Sugiyono (2016) menyatakan derajat ketepatan antara data yang *sesungguhnya* terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, sejalan dengan validitas menurut Supardi (2013) dalam Gusti Riza Rahman (2011) Suatu tes atau instrumen pengukur dapat di katakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberi hasil ukurnya, yang sesuai dengan maksud di lakukan pengukuran tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas kedua instrumen, di dapatkan bahwa validitas item masing-masing item pada kedua instrument berada di atas 0.30. Dengan demikian bahwa semua item sudah **valid**.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013), dalam Gusti Riza Rahman (2012). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas untuk setiap variabel menggunakan model *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar nol sampai satu (Hair et al, 2013). Lebih lanjut Hair et al menjabarkan nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji reliabilitas kepuasan kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items
.971	30

Dari hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja didapatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971 yang berarti instrumen memiliki tingkat keandalan yang bagus, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items
.963	30

Dari hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan didapatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 yang berarti instrumen memiliki tingkat keandalan yang bagus, sehingga instrumen kinerja karyawan ini dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan dasar pertimbangan bahwa statistik bekerja dengan angka dan bersifat objektif dan universal (Hadi: 2013). Untuk mengetahui hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian *Operator Injection Houseware* PT. Cita Nasional, digunakan teknik korelasi *Kendall's tau_b* dan dipakai pedoman taraf kesalahan 5 %. Menurut Sugiono (2013) korelasi *Kendall's tau_b* bekerja dengan bentuk data ordinal atau berjenjang. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan berbentuk ordinal. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *spss for windows release 20*.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini di lakukan dengan cara menyebar kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang di laksanakan pada jumat 19 juni 2020 bahwa pengambilan data melalui google form karena masa pandemic covid 19. Google form adalah alat yang berguna untuk membantu seseorang membuat survey, memberikan orang lain kuis, atau mengumpulkan informasi yang mudah dengan cara yang efisien. Google Form di hubungkan ke

dalam bentuk file. Jika file angket terkait dengan bentuk tanggapan, otomatis akan di kirimkan ke pengguna. Maka pengguna dapat melihat hasil tanggapan pada menu tanggapan.

Setelah melakukan pengambilan data melalui google form (<https://forms.gle/dSmySz7Jx1rrDUMv6>), selanjutnya data yang di peroleh perlu untuk di analisis dengan menggunakan tahapan sebagai berikut :

- a. Pengecekan data yang terkumpul.
- b. Pemberian skor pada setiap jawaban.

Data yang telah terkumpul di proses dengan menggunakan *spss for windows release 20*. Untuk mengetahui kategori kepuasan kerja dengan kinerja karyawan maka di susun penggolongan dengan menggunakan interval yang perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Kurang terendah}}{\text{Kategori}}$$

Pada variable kepuasan kerja menggunakan skala 5. Maksudnya adalah skor masing-masing item pada variable kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah 5 untuk yang tertinggi dan skor terendah adalah 1. Untuk mengukur tinggi rendahnya skor pada masing-masing variable maka akan di bagi menjadi 3 kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Jumlah item pada variable kepuasan kerja adalah 30 . setelah di lakukan pengolahan secara deskriptif di dapatkan skor tertinggi adalah 150 dan skor terendah adalah 0.30, sehingga selanjutnya di cari interval dengan cara sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Kurang terendah}}{\text{Kategori}} = \frac{90 - 30}{5} = 12$$

Adapun distribusi kepuasan kerja karyawan bagian *injection houswere* PT. Cita Nasional adalah seperti Tabel 3.berikut ini:

Tabel 3. Distribusi kepuasan kerja Bagian injection houseware PT. Cita nasional

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	71 - 90	11	37%
Tinggi	66 - 70	13	43%
Sedang	42- 65	6	20%
Rendah	31 - 41	0	0%
Sangat Rendah	18 - 30	0	0%
Jumlah		30	100%

Dilihat dari Tabel 4.1 kategori kepuasan kerja karyawan PT. Cita Nasional bagian *injection housewere* berada pada dominan kategori tinggi 43%

Jumlah item pada variabel kinerja karyawan adalah 18.Dari pengolahan deskriptif, didapatkan skor tertinggi adalah 90 dan skor minimal adalah 30. Selanjutnya untuk menentukan interval dari masing masing kategori adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Kurang terendah}}{\text{Kategori}} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Adapun distribusi kepuasan kerja karyawan bagian *injection houswere* PT. Cita Nasional adalah seperti Tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Distribusi frekuensi kinerja karyawan Bagian injection houseware PT. Cita nasional

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	126 - 150	16	53%
Tinggi	102 - 125	14	47%
Sedang	78 - 101	0	0
Rendah	54 - 77	0	0
Sangat Rendah	30 - 53	0	0
Jumlah		30	100%

Dilihat dari Tabel 4.2 kategori kepuasan kerja karyawan PT. Cita Nasional bagian *Injection Housewere* berada pada dominan kategori tinggi 53%. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan

kinerja karyawan bagian injection houswere PT. Cita Nasional, penulis menggunakan teknik analisis *kendall tau - b* dengan dibantu oleh program *spss 20. for windows* .Kemudian berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh data seperti tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 5. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

			Kepuasan Kerja	Kinerja
Kendall's tau_b	Kepuasan Kerja	Correlation	1,000	,436**
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.	,001
	N	30	30	
	Kinerja	Correlation	,436**	1,000
Coefficient Sig. (2-tailed)		,001	.	
N		30	30	

Dari tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian injection houseware di PT. Cita Nasional, menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,436** dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika $0,001 < 0,05$ maka dapat dibuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian injection houseware di PT. Cita Nasional. Yang artinya jika kepuasan kerja karyawan memperoleh skor tinggi maka akan tinggi pula skor kinerja karyawan. Tingkat hubungan dengan $r = 0,436^{**}$ menunjukkan pada tingkat hubungan dengan kategori cukup.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bagian injection houseware. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bagian injection houseware, maka hipotesis yang penulis ajukan di nyatakan **diterima**.

Penelitian ini menghasilkan koefisien korelasi (r) 0,436** dan dengan nilai p (probabilitas) = 0,001; 0,05. Artinya bahwa ada hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian Injection Houseware PT. Cita Nasional. Dari hasil tersebut dapat dimaknai bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Dengan kata lain jika salah satu variabel mengalami peningkatan maka variabel yang lain mengalami penguatan. Dalam konteks penelitian ini kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah, saat kinerja karyawan mengalami peningkatan dan lebih menguat maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan mengalami penguatan.

Dari hasil penelitian yang di lakukan, sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Hasil penelitian Prayuginingsih (2011), yang meneliti tentang “hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sama halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Amelia & widawati (2012) yang sama-sama menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, di peroleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan departement *housekeeping* di hotel marbella suites bandung. Menurut Amir dalam (lestari 2016) kinerja adalah suatu yang di tampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang di mulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome (Hasil). diselesaikan dan secara kualitas atau mutu yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung kinerja karyawan dapat ditentukan dengan tercapainya target dari perusahaan dalam rentang waktu tertentu tergantung target dari perusahaan tersebut, hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh “mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan secara individual”(Wibowo 2012).

Daftar Pustaka

Arum, (2008). *Hubungan antara antara self-efficacy dengan motivasi berprestasi siswa kelas XI SMK Negeri I Tenganan*. Skripsi (tidak Diterbitkan). Salatiga: Fakultas Bimbingan Konseling Universitas Kristen Satya Wacana.

- Anam, Zidni Maghfirotul.(2013). *pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Jasatec Cabang Gombong*. Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
<https://eprints.uny.ac.id/16884/1/TUGAS%20AKHIR.pdf>.
- Baroroh, Septiani. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas muhammdaiyah Surakarta
http://eprints.ums.ac.id/26721/11/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- Dasaad (2015). “*Pengaruh Goal Difficulty dan Goal Specificity Terhadap Kinerja Individu dengan Penerapan Skem Insentif Berbasis Quota*”.kota bandung.
- Devi (2009). “*Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja*”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*: hal. 97-110.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Fauzi A.F, (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Gunung Jati Probolinggo)*. Skripsi. Kudus: Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus <http://docplayer.info/58366965-Analisis-pengaruh-penganggaran-partisipasi-penekanan-anggaran-dan-ketidakpastian-lingkungan-terhadap-timbulnya-slack-anggaran.html>.
- Gibson (1997). “*The Impact of Performance Management on Mission Statement and Operational Goal Setting*”. *International Journal of Business and Management*, vol. 9, no. 11.Jogjakarta.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE _____ . 2014. *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Hair et al. (2013). “*Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal di PD. Panduan Ilahi*”.
- Herzberg. (2016). *hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. jogjakarta: hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Herzberg. (2016). *Buku hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. jogjakarta: hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Intan Setyowati & Sri Haryani. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*: Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 2, <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/4021/pdf>.
- Natallia, Evana. (2005). *Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Supervisor Bagian Produksi*. Skripsi (tidak Diterbitkan). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Ramlan Rivandi (2010). *Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja*”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*: hal. 97-110.
- Saragih, Junawi,Hartasi. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi (Studi Komperatif :Kabupaten Tapanuli Selatan dan Kabupaten Langkat) Tahun 1975-2007* : Jurnal<http://etheses.uin-malang.ac.id/1861/> .
- Sinambela, Lijan,. P. (2011). *Reformasi pelayanan publik: teori, kebijakan, dan implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah (2012). *Pentingnya Karyawan dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*,Vol. 6.
- Subariyanti, Herudini (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLTR Batan*. *Jurnal Ecodemica*, Vol 1 No. 2 September 2017 Hal. 224 – 232.Batam.
- Lestari (2016). *Pengaruh Kepercayaan, Kepuasan Pelanggan Dan Komitmen Hubungan Terhadap Citra Rumah Sakit Di Kota Blitar*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Locke (2015). “*A Review of Reaserch on The Application of Goal Setting in Organizationa*”. *Academy of Management Journal*, vol, 18, no. 4, PP 824-845.
- Locke,(2015). “*Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*”. Dalam jurnal *World AppliedSciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770.omputido Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara. 2016. *hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan* . surabaya: hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bibliography.
- Mila badryah, (2013). “*Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*”. Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*,Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.

-
- Purwanto dan Wahyudi (2011). *Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal di PD. Panduan Ilahi*". Sekolah Tinggi Teknologi Garut, vol. 11 No. 1, Jakarta.
- Prasetya, Kurnia Yanu (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prayitno, Ferryda (2005). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Kapah Keruk. Tambat PT. TIMAH, Tbk Bangkang*. Skripsi (tidak Diterbitkan). Salatiga: Fakultas Bimbingan Konseling Universitas Kristen Satya Wacana.
- Puspitasari, Rita (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Tugas Akhir. Yogyakarta ProgdI Akuntansi Diploma III, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winarsih, (herzberg, (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Packaging PT. Tiga Manunggal Syntetic Industries (TIMATEX) Salatiga*, Skripsi (tidak diterbitkan), Salatiga: ProgdI Bimbingan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana .
- Widjojo (2012) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1.
- Widawati, a. d. (2016). *hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. jember: hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Yuliatmi Pratiwi. (2013). *Hubungan Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya..* Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang <http://etheses.uin-malang.ac.id/1861/>.