

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggara Seberang**

**Rivky Firdianto<sup>1</sup>, Askiah<sup>2</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>3</sup>**

**Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

Email: [2111102431116@umkt.ac.id](mailto:2111102431116@umkt.ac.id)

Published: June, 2025

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on employee productivity at PT. Mutiara Mulia Raya. The background of this research is based on the importance of human resources (HR) in achieving organizational success, especially in an era of increasingly intense business competition. Employee job satisfaction is expected to enhance motivation and performance, which in turn has a positive impact on company productivity. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 91 employees. The analysis results show that job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity, with a regression coefficient value of 0.293 and a significance level of 0.000. In addition, the coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that 40.3% of the variation in work productivity can be explained by job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors. This study provides recommendations for company management to continuously improve employee job satisfaction in order to encourage better productivity.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Productivity, Human Resources.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Di era modern yang diindikasikan oleh kompetisi bisnis yang bertambah ketat, perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi terhadap berbagai perubahan di semua aspek. Satu dari sekian strategi utama untuk bertahan dan bersaing adalah dengan menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan, yang memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak sebatas menjadi indikator kesejahteraan pekerja, namun juga faktor krusial yang menimbulkan pengaruh pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Said et al., 2015).

Kepuasan kerja merepresentasikan sikap karyawan pada pekerjaannya, yang melibatkan berbagai aspek di antaranya kondisi kerja, relasi antar karyawan, dan perilaku individu. Sikap ini bersifat tidak langsung terlihat, namun bisa diukur melalui hasil kerja yang diraih (Budiyono, 2020). Pada saat karyawan merasa puas akan pekerjaannya, mereka memiliki kecenderungan untuk lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan (Muayyad & Gawi, 2017). Sehingga, menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kebahagiaan dan kesenangan karyawan sama pentingnya dengan manajemen SDM yang efektif seperti halnya meningkatkan pendapatan perusahaan.

Secara umum kepuasan kerja berkaitan pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sebab kepuasan kerja sendiri melibatkan sikap yang mencakup beberapa aspek, seperti kondisi pekerjaan dan perilaku seorang karyawan. Kepuasan kerja bersifat tidak tampak namun bisa terlihat dari hasil pekerjaan yang didapat (Budiyo, 2020). Faktor kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang penting untuk perusahaan, sebab dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan diharapkan bisa mendorong kenaikan kinerja yang akan berdampak pada kenaikan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Muayyad & Gawi, 2017).

Dalam kenaikan sumber daya manusia satu dari sekian upaya perusahaan melalui kenaikan produktivitas kerja terhadap karyawannya (Norviandy & Prastika, 2025). Di antara beberapa upaya yang bisa dilaksanakan perusahaan atau instansi untuk menaikkan tingkat kualitas SDM yaitu melalui kenaikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja memiliki peranan yang krusial dalam mendorong kemajuan perusahaan atau instansi, sebab produktivitas adalah satu dari beberapa elemen penting yang bisa memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan (Sembiring, 2024). Sebagai langkah untuk mempertahankan performa perusahaan, pengelolaan dan kenaikan produktivitas di perusahaan harus terus dilakukan.

Tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih cukup besar. Berdasarkan laporan CNBC Indonesia membuat laporan berita bahwasannya tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia tercatat sebanyak 74,4% angka ini lebih rendah bila diperbandingkan dengan rata-rata produktivitas di negara ASEAN yang meraih angka 78,2% (Malimin, 2023). Hal ini memperlihatkan bahwa masih ada kesenjangan produktivitas yang perlu diatasi. Satu dari sekian penyebab utama penurunan produktivitas adalah ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi aktual di tempat kerja (Norviandy. & Prastika, 2025). Oleh sebabnya, perusahaan harus menentukan langkah strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas mereka.

Di lain sisi faktor-faktor organisasi seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. Budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung, nilai-nilai positif bisa meningkatkan loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, teknologi juga menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas melalui otomatisasi pekerjaan repetitif sehingga karyawan bisa fokus pada tugas-tugas strategis (Sembiring, 2024).

Perusahaan Mutiara Mulia Raya (MMR) adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada sektor pertambangan. MMR berperan sebagai kontraktor penggalian untuk PAMA di lokasi Jembayan Muara Bara (JMB). Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mutiara Mulia Raya

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

PT Mutiara Mulia Raya dengan lokasi di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur dijadikan sebagai lokasi dilakukannya penelitian ini. Perusahaan ini merupakan satu dari sekian badan usaha yang cukup dikenal di wilayah ini. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada relevansi perusahaan terhadap topik penelitian yang diangkat, serta aksesibilitas yang memadai untuk memperoleh data yang diperlukan.

### Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang diimplementasikan dalam studi ini. Pendekatan penelitian berbasis paradigma yang menempatkan penekanan kuat pada verifikasi teori dengan menggunakan pengukuran numerik beberapa variabel dan analisis statistik data dikenal dengan dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Haekal, 2016). Pendekatan kuantitatif dipergunakan pada penelitian inferensial (untuk menguji hipotesis) dan mengandalkan kesimpulan yang didapat pada tingkat probabilitas kesalahan penolakan hipotesis yang sangat rendah. Dengan menggunakan metode kuantitatif, kita bisa mengetahui signifikansi relasi antara variabel yang diteliti.

### Populasi dan Penentuan Sampel

Seluruh individu yang memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan topik yang diteliti, yakni karyawan di PT. Mutiara Mulia Raya dijadikan sebagai populasi dalam studi ini. (Sugiono, 2013) memaparkan bahwa populasi merujuk pada seluruh objek ataupun subjek dengan karakteristik yang sama dan menjadi sumber data yang diperlukan pada penelitian. Berdasarkan data dari HRD PT. Mutiara Mulia Raya, jumlah seluruh karyawan ada 118 karyawan.

Pada penelitian ini, sampel diambil dari karyawan PT. Mutiara Mulia Raya yang bekerja di berbagai departemen. Teknik pemilihan sampel yang dipergunakan yakni simple random sampling, di mana kesempatan yang serupa untuk dijadikan sebagai partisipan dimiliki oleh tiap-tiap karyawan yang terdaftar dalam daftar karyawan perusahaan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini teknik pemilihan sampel dengan rumus slovin, rumus slovin membantu peneliti menetapkan ukuran sampel yang representatif tanpa harus menguji seluruh populasi, yang sering kali tidak praktis atau tidak mungkin dilakukan.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran 5%

Berdasarkan rumus yang sudah diuraikan, perhitungan sampel penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{118}{1 + 118 (0,05)^2} \\ &= \frac{118}{1,285} = 91,11 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas memperlihatkan bahwa sampel untuk penelitian ini yaitu sejumlah 91 partisipan.

## **Sumber data**

### **Data Primer**

Data yang dihimpun secara langsung dari sumber pertama ataupun partisipan melalui berbagai metode penelitian, seperti wawancara, survei, kuesioner, observasi, atau eksperimen dikenal dengan data primer. Data ini didapat secara langsung oleh peneliti yang bertujuan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian spesifik yang sedang diteliti, sehingga lebih relevan dan selaras dengan tujuan studi (Sugiyono, 137:2017). Data primer dalam studi ini dihimpun dengan cara langsung dari partisipan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mutiara Mulia Raya (MMR).

### **Data Sekunder**

Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 225:2017) data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada atau sudah dikumpulkan oleh pihak lainnya sebelumnya. Data ini tidak dihimpun secara langsung oleh peneliti, melainkan didapat dari dokumen, laporan, publikasi, arsip, atau database yang sudah ada, yang relevan dengan riset yang dilaksanakan. Data sekunder biasanya dipergunakan dalam rangka mendukung atau membandingkan data primer yang dikumpulkan dalam penelitian.

## **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **● Variabel Kepuasan Kerja (X)**

Kepuasan kerja merujuk pada sikap positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menyesuaikan diri secara sehat dengan lingkungan dan kondisi kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, serta keadaan psikologis di tempat kerja. Skala Kepuasan Kerja yang disusun menurut sejumlah aspek kepuasan kerja, yakni ragam keterampilan (skill variety), identitas pekerjaan (task identity), kepentingan pekerjaan (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik pekerjaan itu sendiri (feedback from the job it self) dimanfaatkan untuk mengukur kepuasan kerja. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi saat skor yang didapatkan dari skala ini memperlihatkan nilai yang tinggi, begitupun sebaliknya.

## ● Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja bisa dimaknai sebagai rasio antara hasil yang diraih (output) serta sumber daya yang dipakai (input), yang mencerminkan sejauh mana individu bisa mempergunakan SDM yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dalam batasan waktu yang sudah ditentukan.

Instrumen yang dipergunakan pada studi ini yaitu skala Likert yang diterapkan dalam pemberian skor pada kuesioner. Skala Likert diterapkan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu ataupun kelompok memiliki keterkaitan dengan fenomena sosial yang diteliti (Sugiono, 93:2013).

**Tabel 2. 1 Variabel dan Indikator Pengukuran**

| Variabel                       |   | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Pengukuran   |
|--------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Kepuasan Kerja (X)</b>      | - | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ragam Keterampilan (<i>skill variety</i>)</li> <li>- Identitas Pekerjaan (<i>task identity</i>)</li> <li>- Kepentingan Pekerjaan (<i>task significance</i>)</li> <li>- Otonomi (<i>autonomy</i>)</li> <li>- Umpan balik pekerjaan itu sendiri (<i>feedback from the job it self</i>)</li> </ul> | Skala Likert |
| <b>Produktivitas Kerja (Y)</b> | - | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan</li> <li>- Meningkatkan hasil yang diraih</li> <li>- Semangat kerja</li> <li>- Pengembangan</li> <li>- Mutu</li> </ul>                                                                                                                                                                | Skala Likert |

(Sumber data: Peneliti 2025)

**Tabel 2. Skala Pengukuran Likert**

| NO | Pernyataan          | Singkatan | Skor |
|----|---------------------|-----------|------|
| 1. | Sangat Setuju       | SS        | 4    |
| 2. | Setuju              | S         | 3    |
| 3. | Tidak Setuju        | TS        | 2    |
| 4. | Sangat Tidak Setuju | STS       | 1    |

(Sumber data: Peneliti 2025)

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pada pelaksanaan penelitian perlu ditentukannya teknik dalam melakukan pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam mendapatkan data. Teknik kuisioner yang penulis terapkan yaitu kuisioner tertutup yang disusun dalam bentuk google Form, kuesioner yaitu suatu cara yang dilakukan dengan maksud agar data bisa dikumpulkan dengan memberikan ataupun mendistribusikan daftar pertanyaan pada partisipan (Sugiono, 147:2013). Partisipan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mutiara Mulia Raya. Pada studi ini diterapkan skala Likert bagi skala pengukurnya. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 121:2015) mengungkapkan bahwasanya “Skala Likert diterapkan dalam memperhitungkan sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok orang terkait fenomena sosial.

## **Teknik Analisa Data**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji Validitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan bisa memperhitungkan apa yang sebaiknya diukur. Uji ini bisa dilaksanakan dengan cara menguji korelasi pada tiap-tiap item atau butir dalam instrumen dengan skor total. Di antara beberapa metode yang umum dipergunakan yaitu melalui analisis faktor atau korelasi Pearson. (Sugiono, 121:2013) memaparkan bahwa validitas instrumen sangat penting dalam rangka memastikan bahwasanya data yang didapatkan bisa dipertanggungjawabkan dan bisa menggambarkan fenomena yang tengah diteliti.

Uji Reliabilitas memperhitungkan konsistensi hasil dari instrumen yang dipergunakan. Uji reliabilitas seringkali dilaksanakan dengan koefisien Cronbach's Alpha, yang memberikan gambaran sejauh mana instrumen yang dipakai bisa menghasilkan hasil yang konsisten pada pengukuran berulang. Skor Cronbach's Alpha di atas 0,60 dinilai cukup baik untuk instrumen yang dipakai dalam penelitian sosial (Sekaran & Bougie, 2010).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada data yang dipakai pada model regresi bisa diuji dengan mengimplementasikan uji Normalitas. Uji ini bisa dilaksanakan dengan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk. Data yang terdistribusi normal akan mempengaruhi keakuratan dari analisis regresi yang dilakukan (Ghozali, 154-159:2016).

#### **Uji Linearitas**

Linier tidaknya hubungan yang terjalin antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bisa diuji dengan mengimplementasikan uji linearitas. Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan asumsi penting bahwa dijumpai adanya hubungan yang linear antar variabel (Ghozali, 2018). Penggunaan

model regresi linier tidak tepat dan bisa menyebabkan estimasi yang bias saat tidak dijumpai adanya hubungan linear antara kedua variabel itu.

Priyatno (2016) memaparkan bahwa uji linearitas bisa dilakukan dengan melihat temuan analisis Varians (ANOVA) untuk menguji apakah komponen deviasi dari linearitas signifikan atau tidak. Model dikatakan memenuhi asumsi linearitas bila nilai signifikansi pada baris deviation from linearity melampaui 0.05 dan signifikansi hubungan linear di bawah 0.05.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini mempunyai tujuan dalam rangka menguji ada tidaknya ketidaksamaan yang dijumpai pada varians dari residual regresi pada model yang dipakai. Uji ini bisa dilaksanakan melalui Uji Glejser atau Uji Breusch-Pagan. Bila ditemukan adanya heteroskedastisitas, maka model regresi akan menjadi tidak efisien dan tidak bisa diandalkan (Ghozali, 134:2016)

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Ada tidaknya pengaruh yang diterima satu variabel dependen (Y) dari satu variabel independen (X) bisa diuji dengan mengimplementasikan uji regresi linier sederhana. Dalam studi ini, ada tidaknya pengaruh yang diterima Produktivitas kerja dari Kepuasan Kerja bisa diuji dengan mengimplementasikan uji regresi linier sederhana.

Ghozali (2018) memaparkan bahwa sebesar apa pengaruh yang diterima variabel terikat dari variabel bebas bisa diuji dengan mengimplementasikan regresi linier sederhana dengan memanfaatkan persamaan regresi linier:

$$Y=a+bX+e$$

Y = Variabel dependen (terikat)

X = Variabel independen (bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error atau kesalahan residual

### **Uji Hipotesis**

#### **• Uji T**

Signifikansi tidaknya dampak yang diterima variabel dependen dari tiap-tiap variabel tidak terikat secara individual bisa diuji dengan mengimplementasikan uji t. Uji ini dilaksanakan melalui perbandingan nilai t-hitung dan nilai t-tabel atau mempergunakan angka signifikan ( $\alpha$ ). Bila nilai  $p < \alpha$  (biasanya 0,05), maka hipotesis nol ditolak, yang bermakna bahwasanya ditemukan dampak signifikan dari variabel tidak terikat pada variabel terikat.

## ● Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dipergunakan dalam memperhitungkan sejauh mana variabel tidak terikat pada model regresi bisa menguraikan variasi dalam variabel terikat. Nilai  $R^2$  dalam kisaran 0 dan 1, di mana model bisa menjelaskan variabel dengan proporsi yang besar saat nilai  $R^2$  mendekati 1. Model regresi yang dipergunakan bisa menjelaskan hubungan antara variabel-variabel itu dengan baik saat  $R^2$  memperlihatkan nilai yang tinggi (Ghozali, 1995:2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Mutiara Mulia Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan, khususnya menggunakan unit dump truck. Perusahaan ini sudah beroperasi sejak tahun 2011 dan merupakan satu dari sekian subkontraktor dari PT. Pamapersada Nusantara (PAMA) di lokasi kerja Separi, Tenggarong Seberang, Kalimantan Timur. Dalam mendukung kegiatan pertambangan dan logistik di area itu, PT. Mutiara Mulia Raya berperan penting dalam penyediaan layanan transportasi material, menjadikannya sebagai satu dari sekian mitra kerja strategis di sektor jasa angkutan pertambangan di wilayah itu.

### Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mutiara Mulia Raya dengan melibatkan 91 Karyawan dalam survei kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data responden dan kuesioner disebar menggunakan Google Formulir. Dalam studi ini ada beberapa karakteristik yang peneliti ambil seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

#### ● Karakteristik Responden Menurut Usia

Penelitian ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja melalui data identitas mereka, yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

| No.   | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1     | Laki-Laki     | 91        | 100%       |
| 2     | Perempuan     | 0         | 0%         |
| Total |               | 91        | 100%       |

Sumber: Data diolah, 2025

Data yang ditampilkan pada tabel 3.1 memperlihatkan bahwa seluruh responden dalam studi ini berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah sejumlah 91 orang atau 100% dari total responden. Tidak ada

responden perempuan dalam studi ini. Hal ini memperlihatkan bahwa partisipasi responden didominasi sepenuhnya oleh laki-laki, yang kemungkinan besar mencerminkan karakteristik tenaga kerja di lokasi penelitian.

### Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel dibawah ini memuat informasi lengkap terkait karakteristik itu :

**Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia**

| No. | Usia        | Frekuensi | Presentase |
|-----|-------------|-----------|------------|
| 1   | 20-30 Tahun | 11        | 12,09%     |
| 2   | 31-40 Tahun | 41        | 45,05%     |
| 3   | 41-50 Tahun | 32        | 35,16%     |
| 4   | 51 Tahun >  | 7         | 7,69%      |
|     | Total       | 91        | 100%       |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data distribusi usia responden, diketahui bahwa kelompok usia 31–40 tahun merupakan yang paling dominan, yakni sejumlah 41 orang atau 45,05% dari total responden. Kelompok usia 41–50 tahun menempati posisi kedua dengan 32 responden atau 35,16%. Sementara itu, responden berusia 20–30 tahun berjumlah 11 orang (12,09%), dan usia di atas 51 tahun sejumlah 7 orang (7,69%). Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif dan berpengalaman kerja.

### Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

| No | Masa Kerja      | Frekuensi | Presentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1  | 1 bulan-1 Tahun | 26        | 28,57%     |
| 2  | 2-5 Tahun       | 24        | 26,37%     |
| 3  | >5 Tahun        | 41        | 45,05%     |
|    | Total           | 91        | 100%       |

Berdasarkan data yang didapat, distribusi masa kerja responden terbagi ke dalam tiga kategori, yakni 1 bulan sampai 1 tahun, 2 hingga 5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Dari hasil pengolahan data, sejumlah 26 responden (28,57%) memiliki masa kerja antara 1 bulan hingga 1 tahun, 24 responden (26,37%) memiliki masa kerja antara 2 sampai 5 tahun, dan mayoritas sejumlah 41 responden (45,05%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan itu.

### Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskripsi pada data penelitian dilakukan dengan maksud agar hasil tanggapan responden bisa diketahui. Sebelum itu dilakukan *scoring* pembobotan untuk melihat gambaran hasil tanggapan responden. Adapun pembobotan kriteria *scoring* sebagai berikut.

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan:

RS: rentang skala

m: skor maksimal

n: skor minimal

k: jumlah kategori

Sehingga didapat rentang skala,

$$RS = \frac{4 - 1}{4}$$

$$RS = 0,75$$

Kategori jawaban responden dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 3. 4 Kategori Jawaban Responden**

| Rentang Skor | Kriteria          |
|--------------|-------------------|
| 1,00 – 1,75  | Sangat Tidak Baik |
| 1,76 – 2,50  | Tidak Baik        |
| 2,51 – 3,25  | Baik              |
| 3,26 – 4,00  | Sangat Baik       |

## 1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam studi ini memuat 10 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja disajikan sebagai berikut.

**Tabel 3. 5 Deskripsi Jawaban Kepuasan Kerja**

| Item | SS | S  | TS | STS | Skor | Rata-rata |
|------|----|----|----|-----|------|-----------|
| K1   | 22 | 68 | 0  | 1   | 293  | 3,22      |
| K2   | 44 | 45 | 0  | 2   | 313  | 3,44      |
| K3   | 42 | 47 | 0  | 2   | 311  | 3,42      |
| K4   | 42 | 48 | 0  | 1   | 313  | 3,44      |
| K5   | 34 | 55 | 1  | 1   | 304  | 3,34      |
| K6   | 38 | 51 | 1  | 1   | 38   | 3,37      |
| K7   | 42 | 46 | 2  | 1   | 42   | 3,40      |
| K8   | 41 | 48 | 1  | 1   | 41   | 3,39      |

|                 |    |    |   |   |    |      |
|-----------------|----|----|---|---|----|------|
| K9              | 35 | 55 | 0 | 1 | 35 | 3,39 |
| K10             | 39 | 51 | 0 | 1 | 39 | 3,38 |
| Rata-rata Akhir |    |    |   |   |    | 3,38 |

Dari tabel 3.5 itu memperlihatkan bahwa rata-rata skor jawaban responden sebanyak 3,38. Temuan penelitian memperlihatkan secara umum dinilai sangat baik oleh responden dalam kepuasan kerja oleh karyawan selama bekerja.

### Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja dalam studi ini terdiri dari 5 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap produktivitas kerja disajikan sebagai berikut.

**Tabel 3. 6 Deskripsi Jawaban Produktivitas Kerja**

| Item            | SS | S  | TS | STS | Skor | Rata-rata |
|-----------------|----|----|----|-----|------|-----------|
| P1              | 48 | 43 | 0  | 0   | 321  | 3,53      |
| P2              | 46 | 45 | 0  | 0   | 319  | 3,51      |
| P3              | 43 | 45 | 2  | 1   | 312  | 3,43      |
| P4              | 44 | 46 | 1  | 0   | 316  | 3,47      |
| P5              | 43 | 48 | 0  | 0   | 316  | 3,47      |
| Rata-rata Akhir |    |    |    |     |      | 3,48      |

Dari tabel 3.6 itu memperlihatkan bahwa rata-rata skor jawaban responden sebanyak 3,48. Temuan penelitian memperlihatkan secara umum ada penilaian yang sangat baik dari responden atas produktivitas kerja yang diraih karyawan.

### Temuan uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Dalam studi ini, untuk menguji validitas peneliti menggunakan program komputer IBM SPSS versi 30, dengan hasil pengujian validitas terinci tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 3. 7 Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel Kepuasan Kerja | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-------------------------|--------------|-------------|------------|
| <b>X1</b>               | 0,744        | 0,207       | Valid      |
| <b>X2</b>               | 0,650        | 0,207       | Valid      |
| <b>X3</b>               | 0,742        | 0,207       | Valid      |
| <b>X4</b>               | 0,730        | 0,207       | Valid      |

|            |       |       |       |
|------------|-------|-------|-------|
| <b>X5</b>  | 0,699 | 0,207 | Valid |
| <b>X6</b>  | 0,754 | 0,207 | Valid |
| <b>X7</b>  | 0,752 | 0,207 | Valid |
| <b>X8</b>  | 0,717 | 0,207 | Valid |
| <b>X9</b>  | 0,762 | 0,207 | Valid |
| <b>X10</b> | 0,781 | 0,207 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Kriteria uji validitas yaitu bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid, sehingga berdasarkan temuan uji validitas pada tabel di atas memperlihatkan keseluruhan soal pada variabel X yaitu kepuasan kerja bernilai valid. Adapun temuan uji validitas variabel produktivitas kerja sebagai berikut..

**Tabel 3. 8 Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

| <b>Variabel</b><br><b>Produktivitas Kerja</b> | <b><math>r_{hitung}</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Y1                                            | 0,660                          | 0,207                         | Valid             |
| Y2                                            | 0,715                          | 0,207                         | Valid             |
| Y3                                            | 0,733                          | 0,207                         | Valid             |
| Y4                                            | 0,766                          | 0,207                         | Valid             |
| Y5                                            | 0,787                          | 0,207                         | Valid             |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Kriteria uji validitas yaitu bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid, sehingga berdasarkan temuan uji validitas pada tabel di atas memperlihatkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu Produktivitas Kerja bernilai valid.

### Uji Reliabilitas

Data diolah dengan IBM SPSS versi 30 untuk menghitung reliabilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

**Tabel 3. 9 Reliabilitas Variabel Penelitian**

| <b>Variabel</b>         | <b><i>Cronbach's Alpha</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (X)      | 0,903                          | Reliabel          |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,782                          | Reliabel          |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Temuan analisis uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel X dan Y memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing 0,903 dan 0,782 memperlihatkan reliabilitas yang tinggi (*Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ ) untuk keseluruhan soal.

## Uji Asumsi Klasik

### • Uji Normalitas

Normal tidaknya distribusi yang dijumpai pada data bisa diuji dengan mengimplementasikan uji normalitas. Pengujian dilakukan dengan menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dijumpai adanya distribusi normal pada data residual saat hasil *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan nilai signifikan yang melampaui 0,05. Di lain sisi tidak dijumpai adanya distribusi normal pada data residual saat hasil *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan nilai signifikan di bawah 0,05. Hasil dari uji *one-sample K-S* disajikan sebagai berikut

**Tabel 3. 10 Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 91                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 1.48827278                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .091                       |
|                                  | Positive       | .091                       |
|                                  | Negative       | -.065                      |
| Test Statistic                   |                | .091                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .061 <sup>c</sup>          |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan pada nilai sig. pada uji *kolmogorov-smirnov* didapat nilai sig.  $0,061 > 0,05$  yang memperlihatkan data terdistribusi secara normal.

### Uji Linearitas

Ada tidaknya hubungan langsung yang dijumpai pada kedua variabel bisa diuji dengan mengimplementasikan uji linearitas. Linier tidaknya sebaran data yang dijumpai pada kedua variabel bisa diuji dengan memperhatikan nilai sig. pada *deviation from linearity*. Dijumpai adanya peristiwa linearitas pada data saat sig. melampaui 0,05 dan sebaliknya.

**Tabel 3. 11 Uji Linearitas**

| df | Mean Square | F | Sig. |
|----|-------------|---|------|
|----|-------------|---|------|

|                |         |                          |    |         |        |      |
|----------------|---------|--------------------------|----|---------|--------|------|
| Produktivitas  | Between | (Combined)               | 13 | 13.129  | 6.191  | .000 |
| Kerja*         | Groups  | Linearity                | 1  | 134.610 | 63.480 | .000 |
| Kepuasan Kerja |         | Deviation from Linearity | 12 | 3.006   | 1.417  | .176 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Didapat nilai sig. pada *deviation from linearity* sebanyak 0,176.  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara linear.

### Uji Heterokedastisitas

Ada tidaknya ketidaksamaan yang dijumpai antara *variance* yang didapat dari hasil residu sebuah observasi pada observasi lainya bisa diuji dengan mengimplementasikan uji heteroskedasitas. Uji heterokedasitas dilakukan dengan uji *glejser* dan didapat sebagai berikut.

**Tabel 3. 12 Uji Heterokedastisitas**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1(Constant)    | 2.241                       | .722       |                           | 3.103  | .003 |
| Kepuasan Kerja | -.030                       | .021       | -.149                     | -1.426 | .157 |

Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Temuan uji heterokedasitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi 0,157 melampaui 0,05 yang memperlihatkan variabel tidak mengalami gejala heterokedasitas.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan temuan uji regresi sederhana didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 13 Uji Regresi Sederhana**

|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 7.496                       | 1.288      |                           | 5.819 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .293                        | .038       | .635                      | 7.752 | .000 |

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Tabel temuan uji regresi sederhana di atas memperlihatkan bahwa berikut ialah persamaan regresi.

$$Y = 7,496 + 0,293KK + e$$

Persamaan itu memperlihatkan konstanta memperoleh nilai sebanyak 7,496 yang bisa dimaknai bila variabel kepuasan kerja memiliki nilai nol (0), maka nilai produktivitas kerja sebanyak 7,496. Adapun variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebanyak 0,293 dengan arah koefisien regresi positif memperlihatkan tiap-tiap penambahan nilai sebanyak 1 pada variabel kepuasan kerja, sehingga nilai produktivitas kerja bisa ditingkatkan sebanyak 0,293.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa diuji dengan mengimplementasikan uji T. Keputusan bisa diambil dengan memperhatikan dasar bahwa dilakukan penolakan pada  $H_0$  dan penerimaan pada  $H_a$  saat nilai sig. di bawah 0,05, dan sebaliknya.

**Tabel 3. 14 Temuan uji T**

|   |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 | (Constant)     | 7.496                       | 1.288      |                           | 5.819 | .000 |
|   | Kepuasan Kerja | .293                        | .038       | .635                      | 7.752 | .000 |

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Temuan uji T memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebanyak 0,000 di bawah 0,05. Terkait dengan hal itu, dilakukan penolakan pada  $H_0$  dan penerimaan pada  $H_a$ . Maknanya produktivitas kerja menerima pengaruh dari variabel kepuasan kerja. Adapun arah koefisien regresi positif memperlihatkan bahwa produktivitas kerja menerima pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja.

### Uji Koefisien Determinasi

Adapun untuk melihat seberapa besar variasi dalam variabel dependent yang bisa dijelaskan oleh variabel independent sebagai berikut:

**Tabel 3. 15 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .635 <sup>a</sup> | .403     | .396              | 1.497                      |

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Temuan uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwa nilai R Square sebanyak 0,403. Dengan demikian variabel produktivitas kerja sebagai variabel independen bisa menjelaskan kepuasan kerja sebanyak 40,3%. Adapun variabel lain yang tidak diteliti bisa mempengaruhi sisanya.

## **Pembahasan**

Hasil pengolahan demografi responden memperlihatkan secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas memiliki usia pada rentang 31-40 tahun dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Selanjutnya, temuan penelitian memperlihatkan produktivitas kerja karyawan menerima pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja sebanyak 40,3%. Itu bermakna bahwa produktivitas kerja bisa ditingkatkan oleh karyawan saat ia merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini selaras dengan rata-rata jawaban responden karyawan PT. Mutiara Mulia Raya memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat baik dan memiliki produktivitas kerja yang sangat baik pula.

Teori mengatakan bahwa karyawan akan memiliki produktivitas yang tinggi saat ia merasakan kepuasan dalam bekerja (Widodo, 2015). Hasil ini juga didukung oleh Wahyudi (2010) yang memaparkan bahwa produktivitas kerja karyawan menerima pengaruh dari kepuasan kerja karyawan, sebab produktivitas kerja karyawan bisa ditingkatkan saat permasalahan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan bisa diatasi. Penelitian terdahulu sudah memaparkan bahwa produktivitas di tempat kerja selalu disertai dengan emosi positif dan tidak dipaksakan untuk meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan. (Kuspini, 2019).

Temuan penelitian yang dijalankan Annisa & Edi (2023) terkait pengaruh yang diterima produktivitas kerja dari kepuasan kerja memperlihatkan produktivitas kerja menerima pengaruh dari kepuasan kerja sebanyak 56,1%. Penelitian lain juga dijalankan oleh Novriandy & Prastika (2025) memaparkan bahwa individu akan memiliki hasil kerja dan kinerja yang baik saat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan akan cenderung dirasakan oleh karyawan cenderung dalam pekerjaan saat dia mendapat hasil yang sesuai. Didukung dengan Paparang et al., (2021) bahwa bagi karyawan, kepuasan kerja bisa memberikan perasaan yang menyenangkan saat bekerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja merupakan hal yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman dan aman di perusahaan. Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja akan menghasilkan performa yang lebih baik, sebab individu yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, bisa ditarik kesimpulan temuan uji hipotesis (uji-t) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mutiara Mulia Raya. Adapun besar kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja yakni sebanyak 40,3% dan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan skor rata-rata didapat karyawan memiliki kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada kategori sangat baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, S., & Edi, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara. *Khazanah : Journal of Islamic Studies*, 2(1992), 92–102. <https://doi.org/10.51178/khazanah.v2i1.1323>
- Budiyono. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2015). Single-equation regression models. In *Introductory Econometrics: A Practical Approach*.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 269–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4012>
- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). *Multivariate Data Analysis.pdf*. In Australia : Cengage: Vol. 7 edition (p. 758).
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- Kuspini. (2019). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 6(1).
- Malimin, R. (2023). Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia. *CNBC*. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230125175531-14-408241/urgensi-mendongkrak-produktivitas-pekerja-indonesia>
- Misbahudin Muayyad, D., & Irma Oktafia Gawi, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9, 75–98.

- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Muji Subagyo, J., Widyo Prasetyo, D., & Wasis, W. (2023). The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management Science and Application*, 2(2), 61–75. <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v2i2.151>
- Nilasari B. Medina\*, Risqiani Renny, Nisfiannoor M., Leon Farah Margaretha, K. (2023). the Influence of Job Satisfaction on Employee Performance. *Public Policy Journal*, 4(3), 186. <https://doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394>
- Nisa', O. :, & Mafra, U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 1–13.
- Norviandy., & Prastika. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA LAPANGAN PT X. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5. No. 1(e-ISSN : 2797-3344 P-ISSN : 2797-3336).
- Nur, M., Sentosa, B. M., & Kurniawan, A. (2024). The Effect of Employee Productivity on the Organisation : Meta-Analysis Study. 08(01), 2184–2187.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonmix/article/view/1109>
- Said, M., Rumawas, W., & I. Asaloei, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 1–9.
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). the Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance. *Research In Management and Accounting*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Uma Sekaran Research methods for business. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8, p. 488).
- Sembiring, F. M. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Job Achievement on Work Productivity of DenKav-5 / BLC XVI / Pattimura Personnel. 01(1), 17–27.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Issue January).
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 26). Alfabeta.
- Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Jurnal MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship*, 3(6), 4081–4088. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1278>
- Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S., & Meilani, E. (2019). The Role of Job Satisfaction on Employee Work Productivity. 317(IConProCS), 127–129. <https://doi.org/10.2991/iconprocs-19.2019.25>

Wahyudi, B. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita

Widodo, E. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.