

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BNN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Rifdha Arvine Salsabila¹, Muslimin Nulipata², Tri Astuti³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur^{1,2,3}

e-mail: 2211102433124@umkt.ac.id¹, mn275@umkt.ac.id², triasi@umkt.ac.id³

Diterima: 15/6/2026; Direvisi: 14/7/2026; Diterbitkan: 20/7/2026

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 71 pegawai. Penentuan jumlah sampel mengacu pada Tabel Krejcie & Morgan, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 61 pegawai. Pada pelaksanaan penelitian, data berhasil diperoleh dari 64 pegawai yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu pegawai aktif BNN Provinsi Kalimantan Timur yang telah bekerja minimal 6 bulan, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala produktivitas kerja yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 32.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,658$ dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai BNN*

ABSTRACT

Work productivity is an important indicator that reflects an organization's success in achieving its established objectives. One factor that is presumed to be associated with employees' work productivity is job satisfaction. This study aimed to examine the relationship between job satisfaction and work productivity among employees of the National Narcotics Agency (BNN) of East Kalimantan Province. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The study population consisted of 71 employees. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan Table, resulting in a minimum required sample of 61 employees. During the data collection process, data were successfully obtained from 64 employees who met the research criteria, namely active employees of BNN East Kalimantan Province who had worked for at least six months. Participants were selected using a purposive sampling technique. Data were collected using job satisfaction and work productivity scales that had met the required standards of validity and reliability. Data were analyzed using the Pearson Product-Moment Correlation technique with the assistance of IBM SPSS Statistics 32.0





for Windows. The results revealed a positive and statistically significant relationship between job satisfaction and work productivity, with a correlation coefficient of $r = 0.658$ and a significance value of $p < 0.001$. These findings indicate that employees with higher levels of job satisfaction tend to demonstrate higher levels of work productivity. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and work productivity among employees of BNN East Kalimantan Province.

Keywords: *job satisfaction, work productivity, employees*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Pegawai yang merasa senang pada pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang kuat serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh (Daulay & Lubis, 2024).

Produktivitas menjadi salah satu indikator penting yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target organisasi (Burhanuddin, 2016). Menurut Nasution (2014), produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. Pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi umumnya ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan upaya dalam menghasilkan kinerja terbaik (Madjidu et al., 2022).

Selain itu faktor yang diduga berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai berupa kepuasan kerja. Sutrisno (2012) menjelaskan kepuasan kerja yaitu faktor psikologis berperan penting untuk diteliti karena berkaitan dengan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja dapat terbentuk ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, memperoleh imbalan yang dianggap adil, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja (Madjidu et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Megawati Said (2017) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab (Lubis & Sitepu, 2025).

Dalam lingkungan organisasi pemerintah, keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas pada pegawai memiliki ciri yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lainnya. Salah satu instansi pemerintah yang dihadapkan pada tuntutan kerja dan tanggung jawab yang cukup tinggi adalah Badan Narkotika Nasional (BNN), yaitu institusi pemerintah di luar struktur lembaga pemerintah yang bertugas dalam pengawasan, pencegahan, serta penanggulangan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika di Indonesia. Pelaksanaan tugas menuntut tingkat profesionalisme, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama secara optimal. Untuk itu, upaya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian karena berperan penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja sekaligus membantu tercapainya tujuan organisasi.





Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Yusuf (2019) menemukan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT Pintu Mas Garmino dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Hidayati & Mulyadin (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Irsanin & Putri (2024) pada karyawan Hotel Megaland Solo yang memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,013, sehingga menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja belum menunjukkan hasil yang konsisten pada berbagai organisasi. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan kedua variabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda.

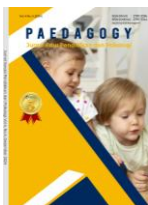
Fenomena terkait kepuasan kerja dengan produktivitas kerja juga ditemukan pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja dinilai cukup nyaman, hubungan antar rekan kerja tercipta dengan baik, dan atasan memberikan arahan maupun dukungan ketika pegawai mengalami kesulitan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan pandangan pegawai pada beberapa aspek kepuasan kerja, seperti kesesuaian antara tugas dengan tanggung jawab jabatan, penilaian terhadap imbalan yang diterima, dan keterbatasan peluang mengembangkan karier. Pegawai juga menyampaikan bahwa tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan semangat dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Namun, hubungan tersebut belum diuji secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur belum diketahui secara pasti dan belum diuji secara empiris serta ilmiah karena belum dibuktikan melalui penelitian empiris. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Populasi penelitian berjumlah 71 pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Teknik sampling yang diterapkan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan responden berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian (Widodo et al., 2023). Dengan kriteria: pegawai yang aktif BNN Provinsi Kalimantan Timur yang telah bekerja minimal 6 bulan. Penetapan kriteria ini mengacu pada penelitian Wakanubun et al., (2025) yang menggunakan kriteria responden pegawai instansi pemerintah dengan masa kerja 6 bulan karena kriteria tersebut ditetapkan dengan pertimbangan bahwa pegawai telah melewati masa adaptasi kerja sehingga memiliki pemahaman terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan Tabel Krejcie dan Morgan (1970), jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 61 pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya diperoleh 64 pegawai yang memenuhi kriteria dan seluruhnya digunakan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen psikologis yang disebarkan secara daring melalui *Google Forms*. Instrumen produktivitas kerja diukur menggunakan skala



yang disusun berdasarkan tiga aspek berdasarkan teori Simamora (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Sementara itu kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang mengacu pada dimensi lima dimensi berdasarkan teori Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Kedua instrumen tersebut digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja dan kepuasan kerja responden sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.

Instrumen produktivitas kerja diadaptasi dari Erawati (2023) yang terdiri atas 27 item dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil uji validitas menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar antara 0,407 hingga 0,729. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Instrumen kepuasan kerja diadaptasi dari Yusmafati (2024) yang terdiri atas 15 item menggunakan skala Likert 4 poin. Seluruh item dinyatakan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar antara 0,433 hingga 0,836 serta memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics versi 32.0 for Windows*. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis parametrik. Pengujian hipotesis menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Hasil Karakteristik Demografis Subjek

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
Pria	40	62,5%
Wanita	24	37,5%

Berdasarkan tabel 1, responden penelitian didominasi oleh pegawai berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 40 orang atau 62,5%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Rentang Usia

Keterangan Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	29	45%
31 – 40 Tahun	25	39%
41 – 58 Tahun	10	16%

Berdasarkan tabel 2, responden penelitian didominasi oleh kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 29 orang atau 45%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
Produktivitas Kerja	64	74	98	85.83	5.832
Kepuasan Kerja	64	41	60	50.66	4.808

Berdasarkan tabel 3, hasil uji analisis deskriptif produktivitas kerja memiliki nilai *mean* sebesar 85,83 dan kepuasan kerja nilai *mean* sebesar 50,66. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata produktivitas kerja dan kepuasan kerja relatif tinggi.

- c. Uji Asumsi
 a) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,200	Normal
Kepuasan Kerja	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikan variabel produktivitas kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,200 ($p > 0,05$), sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

- b) Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Kepuasan Kerja - Produktivitas Kerja Linearity	< 0,001	0,077	Linear

Berdasarkan tabel 5, nilai signifikan *linearity* sebesar $p < 0,001$ dan *deviation from linearity* sebesar 0,077 ($> 0,05$), yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja bersifat linear.

- d. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation (r)	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja - Produktivitas Kerja	0,658	< 0,001	Signifikan

Hasil analisis pada tabel 6, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji hipotesis menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,658$ dengan nilai signifikan sebesar $p < 0,001$. Nilai korelasi sebesar 0,658 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka cenderung semakin tinggi produktivitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif dalam menjalankan tugas, sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan



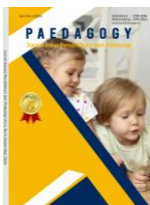
Silviyani & Aminnudin (2025) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian Hidayati & Mulyadin (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Hasil penelitian Al-Adawy et al., (2026) juga menemukan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan pada instansi pelayanan publik. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor seperti kompensasi yang sesuai, lingkungan yang nyaman, dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan yang berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan dua faktor, faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator meliputi pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, sedangkan faktor *hygiene* meliputi kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, dan sistem kompensasi. Tingginya kepuasan kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan kondisi kerja yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta supervisi yang memadai dari atasan (Mantiri, 2025). Kondisi tersebut mencerminkan terpenuhinya faktor *hygiene* yang dapat mengurangi ketidakpuasan dalam bekerja. Di sisi lain, tingginya produktivitas kerja menunjukkan adanya dorongan untuk melaksanakan tanggung jawab, mencapai target pekerjaan, dan memberikan hasil kerja yang optimal, yang merupakan bagian dari faktor *motivator*. Dengan demikian, Teori Dua Faktor Herzberg dapat menjelaskan bahwa terpenuhinya faktor *hygiene* dan *motivator* berkaitan dengan tingginya kepuasan kerja yang kemudian diikuti oleh produktivitas kerja pegawai.

Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja juga dapat dijelaskan melalui teori *Discrepancy* yang dikemukakan oleh Locke. Teori ini menjelaskan kepuasan kerja terbentuk ketika terdapat kesesuaian antara harapan pegawai dan kondisi diperoleh di lingkungan kerja. Semakin kecil perbedaan harapan dan kenyataan yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diterima (Silviyani & Aminnudin, 2025). Dinamika psikologis pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Pegawai yang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi cenderung merasakan perasaan nyaman, keamanan, dan dihargai dalam lingkungan kerja. Perasaan tersebut mendorong keterlibatan respon yang kuat terhadap pekerjaan sehingga pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, akan tetapi mendorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi. Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan pengalaman kerja yang positif, yaitu ketika pegawai mampu memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal (Molin, 2025).

Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu BNN Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti satu variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, padahal produktivitas kerja dapat berhubungan dengan berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penggunaan instrumen dalam bentuk kuesioner memungkinkan adanya jawaban yang kurang objektif atau tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya.





Berdasarkan temuan dan berbagai keterbatasan, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, BNN Provinsi Kalimantan Timur perlu mempertahankan kondisi yang dapat mendukung kepuasan kerja pegawai, seperti mempertahankan lingkungan yang nyaman, memberikan penghargaan, mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, serta kesempatan dalam pengembangan karier yang adil sehingga produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BNN Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji hipotesis menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,658$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya mempertahankan kepuasan kerja pegawai perlu terus dilakukan sebagai salah satu bentuk dukungan terhadap produktivitas kerja di lingkungan BNN Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Adawy, Z., Antonio, A. M. D., Castañeda, R. Y. R., Salcedo, N. K., Vidad, E. G., & Mores, M. A. A. (2026). Linking job satisfaction to productivity: A correlational study among health workers in Naga City health office. *GPH-International Journal of Business Management*, 9(1), 111–142. <https://doi.org/10.1234/gph.v9i1.2026>
- Aldi, Y. (2019). Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Pintu Mas Garmindo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45–54. <https://doi.org/10.1234/jmb.v6i2.2019>
- Burhanuddin. (2016). Produktivitas kerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 78–86. <https://doi.org/10.1234/jap.v3i2.2016>
- Daulay, A. A., & Lubis, D. M. G. S. (2024). Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2), 54–61. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v6i2.3929>
- Erawati, D. M. (2023). Hubungan dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.1234/jishi.v1i1.2023>
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.1234/lancan.v1i2.2023>
- Irsanin, A. S., & Putri, D. R. (2024). Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. *Jurnal Talenta Psikologi*, 13(1), 13–21. <https://doi.org/10.1234/jtp.v13i1.2024>
- Lubis, A. R. A., & Sitepu, J. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia Cabang Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum)*, 4(1), 271–278. <https://doi.org/10.1234/pssh.v4i1.2025>



- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mantiri, T. T. (2025). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Andalan Pesik Internasional menggunakan skala Likert. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 3(3). <https://doi.org/10.1234/jrme.v3i3.2025>
- Molin, F. (2025). Job satisfaction and optimal experience in a Swedish governmental administration: A mixed methods study. *Journal of Public Administration*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.1234/jpa.2025.1>
- Pramesti, D. A. A., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 733–745.
- Silviyani, T., & Aminnudin, M. (2025). Peningkatan produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 5(1), 275–292. <https://doi.org/10.1234/sibatik.v5i1.2025>
- Wakanubun, A. M., Sabuhari, R., & Nurlaila. (2025). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Kantor BP2RD Kota Ternate). *MUSYTARI: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 24(9). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Yusmafati, E. (2024). *Pengaruh sense of humor terhadap kepuasan kerja dengan iklim organisasi sebagai variabel moderasi pada instansi pemerintahan desa* [Manuskrip tidak diterbitkan]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <https://doi.org/10.1234/uinmalang.2024>