

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PARA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS X KABUPATEN BATU BARA

Indah Doanita Hasibuan, Khairani Putri Pratiwi, Maharani Br Barus, Qisti Mawaddah,
Sekar Harum Priyatna

khairanipratiwi1111@gmail.com, putripratiwi.1601@gmail.com, maharanibrbarus33@gmail.com,
qisti428@gmail.com, sekarharump22@gmail.com

UIN Sumatera Utara

ABSTRACT

Abstrak: Seorang pegawai sangat berkaitan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai kini menggunakan motivasi kerja sebagai elemen utama untuk menentukan apakah seseorang puas akan tugasnya. Hal ini mampu menambah kepuasan kerja pegawai untuk mempertahankan produktivitas serta kualitas pegawai. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas berdasarkan evaluasi yang baik terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya. Pegawai yang mempunyai motivasi dan kepuasan kerja tinggi akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan secara keseluruhan maupun bagi individu pekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kepuasan kerja para pegawai di UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara, jumlah sampel penelitian sebanyak 38 responden dengan menggunakan kuesioner. Variabel penelitian berupa Dokter Umum, Dokter Gigi, Bidan, dan Perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap pekerjaan pegawai UPT X Puskesmas Kabupaten Batu Bara dalam kategori tinggi dengan 65,78%, sedangkan kepuasan kerja yang dihasilkan dari rata-rata kategori yang tertinggi adalah 38,46% pegawai merasa puas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah para pegawai UPT X Puskesmas Kabupaten Batu Bara menghasilkan rata-rata kategori tertinggi yaitu pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Kepuasan, Kerja, Motivasi, Pegawai, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, tantangan dalam persaingan sangat erat kaitannya dengan berbagai aspek. Sari & Wahyono (2014) menerangkan bahwa dengan menghadapi segala macam tantangan di era globalisasi ini, diharapkan organisasi-organisasi bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya mempunyai kemampuan yang khusus agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Menurut Bintoro Daryanto (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara untuk merancang hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dikuasai seseorang secara efisien dan efektif dan dapat dimanfaatkan secara maksimum, dengan hal itu tujuan bersama dengan perusahaan, pegawai dan masyarakat itu tercapai. Selain itu, guna manajemen sumber daya manusia adalah pengintegrasian yang meliputi dua hal yaitu motivasi dan kepuasan kerja (Bangun, 2012).

Rozzaid.Herlambang & Devi (2015) menerangkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan internal maupun eksternal yang dapat membuat seseorang mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator penting bagi seorang pegawai terhadap motivasi kerja yaitu menilai apakah seseorang itu puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai supaya selalu menjaga kinerja dan kualitas pegawai itu sendiri (Waesor et al., 2016).

Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu akan merangsang dan mengarah pada peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja (Purwadi, 2020). Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan seseorang dengan penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan didukung atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja.

Mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi mereka memegang peranan penting dalam hal ini, karena motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan tidak menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengutamakan keterlibatan karyawan dan komitmen mereka terhadap tugasnya dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggambarkan motivasi dan kepuasan kerja para pegawai di UPT Puskesmas DI Kabupaten BatuBara. Penelitian dilakukan pada, November 2023. Populasi responden merupakan seluruh pegawai UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Variabel penelitian berupa Dokter Umum, Dokter Gigi, Bidan, dan Perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang mendukung dengan judul penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Tingkat Kepuasan dan Motivasi Para Pegawai UPT Puskesmas X Kab. Batu Bara

No	Indikator Penilaian Pegawai	Tingkat Kepuasan Pegawai			
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	34,21% (13 Pegawai)	57,89% (22 Pegawai)		7,89% (3 Pegawai)
2	Kepuasan Terhadap Gaji		73,68% (28 Pegawai)	26,31% (10 Pegawai)	

3	Kepuasan kerja terhadap supervisi Atasan	2,63% (1 Pegawai)	78,94% (30 Pegawai)	13,15% (5 Pegawai)	5,26% (2 Pegawai)
4	Kepuasan Rekan Kerja	10,52% (4 Pegawai)	76,31% (29 Pegawai)		13,15% (5 Pegawai)
5	Motivasi Kerja	34,21% (13 Pegawai)	65,78% (25 Pegawai)		

PEMBAHASAN

a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

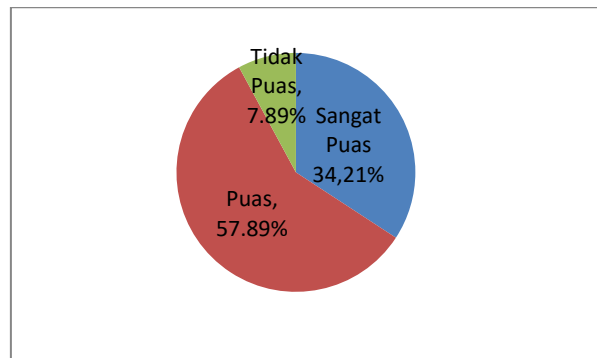


Diagram 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Hasil penelitian terhadap kepuasan kerja di UPT Puskesmas Kabupaten Batu Bara dari 38 responden/karyawan yang mengikuti penelitian kepuasan kerja di UPT Puskesmas Kabupaten Batu Bara menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau 34,21% menyatakan sangat puas dengan pekerjaannya dan merasa bangga dengan pekerjaan yang dijalankannya saat ini. Responden mengatakan ada prospek kemajuan karir pada posisi mereka saat ini di masa depan.

Sementara itu, sebanyak 22 pekerja atau 57,89% masuk dalam kategori puas karena puas terhadap fasilitas yang dimiliki UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara. Dan terakhir, 3 responden atau 7,89% menyatakan ketidakpuasan atau penurunan kepuasan terhadap jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dan peluang yang diberikan. Menurut Barnett (2017), kepuasan kerja seringkali dipahami sebagai gabungan kompleks perasaan, nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang mengenai tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka. Akibat kurangnya keleluasaan atasan terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh bawahannya, karyawan menjadi kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini konsisten dengan gagasan bahwa hubungan emosional karyawan dengan pekerjaannya menumbuhkan kepuasan dan perilaku proaktif. (Purwadi, 2020).

b. Kepuasan Terhadap Gaji

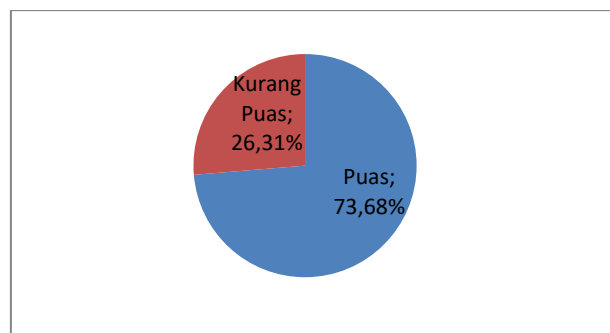


Diagram 2. Kepuasan Terhadap Gaji

Sebanyak 28 atau (73,68%) pegawai, puas terhadap gaji yang diterima. Kepuasan pegawai UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara terhadap gaji diakibatkan beberapa alasan diantaranya, kesesuaian gaji yang diberikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Pegawai puas dengan pendapatan gaji pokok yang diberikan oleh pihak puskesmas lantaran sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban pegawai. Semakin layak gaji yang diterima pegawai akan membuat pegawai menjadi puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karena merasa bila tugas yang dilaksanakan diapresiasi oleh instansi dengan pemberian gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Sutikno, 2020)

Pemberian gaji mempunyai fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021). Sedangkan menurut Sitanggung & Simarmata (2021) pemberian gaji merupakan penetapan harga terhadap pendapatan harus memenuhi syarat yang ditetapkan oleh hukum, seperti ketentuan upah minimum, harga jual yang tidak merugikan konsumen. Pembayaran gaji sesuai dengan beban kerja dan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Insan, 2020). Harapan yang dimiliki pegawai antara lain terpenuhinya keperluan hidup sehari-hari dengan keluarga melalui pembayaran gaji yang didapatkan. Bila pembayaran atau gaji tampak sepadan berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, tingkat keahlian, upah minimum provinsi pada umumnya maka kepuasan yang didapatkan akan tinggi.

Sedangkan 10 pegawai atau (26,31%) pegawai merasa kurang puas terhadap gaji yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap gaji mengacu pada tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh instansi di luar gaji pokok para pegawai. (Apriliyana, 2017) memberikan definisi tunjangan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Sebagian besar pegawai menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan tetapi banyak diantara pegawai merasa tidak puas terhadap pembayaran atau gaji yang diberikan.

c. Kepuasan Kerja Terhadap Supervisi Atasan

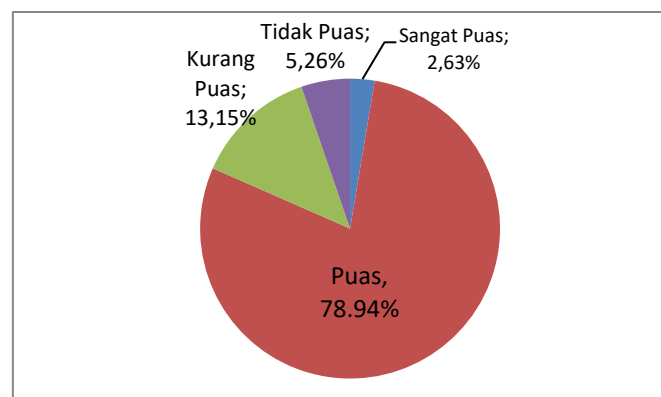


Diagram 3. Kepuasan Kerja Terhadap Supervisi Atasan

Karena atasan telah memberikan instruksi yang jelas dan terdapat komunikasi yang terjalin antara bawahan dan atasan dalam menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan dan mendiskusikan rencana kerja, maka penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor kategori sangat puas sebesar 1 pegawai atau (2,63%) dan kategori puas sebesar 30 pegawai atau (78,94%). Untuk mencapai tujuan, atasan saya selalu memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik yang jujur yang dapat membantu menyelesaikan program kerja, memberikan nasihat ketika saya kesulitan menyelesaikan tugas, dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu.

Beberapa responden menyatakan bahwa atasan mereka kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada anggota staf dan merasa sulit untuk menghubungi pimpinan

ketika diperlukan bimbingan. Responden tersebut memperoleh skor rata-rata masing-masing sebesar 5 pegawai atau (13,15%) dan 2 pegawai atau (5,26%) dengan kategori tidak puas. Agar bisnis dapat berkelanjutan, penting bagi perusahaan untuk memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Sumber daya manusia tersebut adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan etos kerja yang kuat sehingga mampu memimpin organisasi dalam mencapai tujuannya. Para eksekutif umumnya mengantisipasi bahwa setiap pekerja akan melakukan tugas yang diberikan dengan sangat baik. Perusahaan memahami bahwa karena manusia adalah fondasi usahanya bahkan proses pembangunan nasional, maka kualitasnya harus selalu tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan pengelolaan personil yang kompeten untuk menghasilkan tenaga kerja yang dapat diandalkan, berkaliber tinggi, dan produktif. Karena permasalahan ini melibatkan permasalahan individu, maka kesulitan dengan sumber daya manusia dalam dunia usaha pada dasarnya merupakan permasalahan yang kompleks. Rendahnya kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab buruknya kondisi kerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena sikap dan pemikiran seorang pegawai terhadap setiap unsur di tempat kerjanya akan mempengaruhi cara mereka bersikap dan berpikir dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Karena berkorelasi dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja di kalangan karyawan menjadi komponen penting dalam pengelolaan bisnis.

d. Kepuasan Rekan Kerja

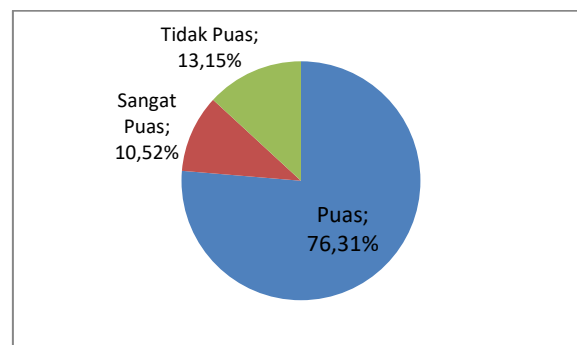


Diagram 4. Kepuasan Rekan Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa 76,31% pegawai di UPT puskesmas X Kab Batu Bara merasa puas dan 10,52% merasa sangat puas terhadap hubungan bersama rekan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial antar rekan kerja terjalin dengan baik. Indikator yang membuat para pegawai merasa puas diantaranya adalah saling bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan serta mencapai tujuan, interaksi yang terjalin dengan baik, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, saling mendukung dan membantu rekan kerja apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Sedangkan 5 diantara 38 responden atau 13,15% pegawai merasa tidak puas terhadap hubungan dengan rekan kerja, hal ini dikarenakan faktor individu atau faktor lingkungan terhadap pekerjaan itu sendiri. Persahabatan, penerimaan dan kesetiaan yang terbentuk antar anggota kelompok merupakan hal-hal yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Ketika seorang pegawai gagal mencapai tujuan perusahaan, berkomunikasi dengan buruk, atau merasa tidak nyaman berbicara dengan rekan kerja, efektivitas kerja mereka dapat diasumsikan menurun dan mereka tidak lagi produktif. Efektivitas kerja dapat dicapai melalui rekan kerja yang kooperatif dan hubungan yang menyenangkan dengan atasan atau rekan kerja lainnya. Sebab bila terjadi perselisihan dalam hubungan atau komunikasi yang buruk, tidak mungkin tercapai kerja sama, yang menurunkan efektivitas kerja dan menghalangi tercapainya tujuan. Berkurangnya produktivitas pada pegawai akan berdampak buruk bagi perusahaan karena akan mempersulit pencapaian tujuan dan dapat mengakibatkan penurunan pendapatan (Hanum,

2022).

Menurut Robin & Judge (2013) menerangkan bahwa kerjasama antar pegawai dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja. Pegawai yang bekerja dalam suasana keakraban dan saling membutuhkan satu sama lain, akan melengkapi perasaan senang dan puas dalam bekerja. Teman kerja pada dasarnya adalah seperti keluarga dalam arti terbatas pada hal-hal yang bersinggungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Sikap ramah, persahabatan, kehangatan, dan perhatian yang diterima/dirasakan oleh para pegawai dari para atasan/pimpinan sebenarnya bisa membangkitkan perasaan puas terhadap hasil kerja yang dilakukannya.

e. Motivasi Kerja

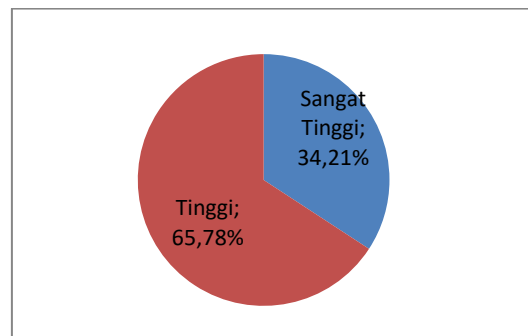


Diagram 5. Motivasi Kerja

Dari hasil jawaban yang dikumpulkan mengenai motivasi kerja pegawai puskesmas X, sebanyak 13 atau (34,21%) pegawai mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi. Sedangkan 25 atau (65,78%) pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Tinggi dan rendahnya tingkat motivasi kerja seseorang dalam bekerja sangat menunjukkan besar kecilnya performanya dalam bekerja. Maka motivasi kerja pada puskesmas X dapat dikategorikan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pramesdewi (2014) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan, motivasi kerja menciptakan antusiasme serta dorongan kerja dari dalam diri untuk mencapai tujuan instansi.

Motivasi begitu kuat pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai. Oleh karenanya, semakin bertambahnya tingkat motivasi seseorang dalam bekerja maka semakin bertambah juga potensi kinerja karyawan tersebut dalam prestasi, hasil, keterampilan, kemampuan guna menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat dorongan motivasi tinggi akan memiliki keterampilan dan kompetensi guna mewujudkan hasil kerja yang baik, sehingga dapat menimbulkan berbagai keuntungan untuk organisasi dalam upaya peningkatan. Wibowo (2015) menerangkan jika, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi di dorong dengan motivasi yang tepat. Teori motivasi lainnya menyebutkan, tinggi motivasi pekerja menyebabkan pekerja akan melakukan tugasnya lebih semangat sehingga produktivitas meningkat. Maka oleh karena itu, pekerja akan lebih memiliki antusias terhadap tugasnya apabila mempunyai motivasi kerja sebagai pendorong.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan hasil rata rata tingkat kepuasan pegawai UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara, pegawai merasa Sangat Puas sebanyak (27,27%), pegawai merasa Puas sebanyak (38,46%), pegawai merasa Kurang Puas sebanyak (27,27%), dan yang terakhir pegawai merasa Tidak Puas sebanyak (9,09%).

Dan Kategori Motivasi Kerja pada pegawai UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara menghasilkan, Tingkat motivasi Pegawai Sangat Tinggi sebanyak (34,21%) dan Tingkat motivasi Pegawai Tinggi sebanyak (65,78%).

Di UPT Puskesmas X Kabupaten Batu Bara dapat dilaksanakan program apresiasi kinerja

pegawai yang mencakup sistem reward dan punishment untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan melakukan hal ini, harapannya adalah untuk memberikan kesan kepada anggota staf bahwa upaya mereka dihargai dan diakui oleh otoritas yang lebih tinggi. Pemimpin selalu dapat membuat tempat kerjanya lebih nyaman, menawarkan insentif yang lebih kuat kepada anggota staf yang berkinerja baik, dan memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk maju sebagai sarana untuk mengamankan karir masa depan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perbaikan lingkungan kerja bagi karyawan juga perlu dilakukan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan serta memberikan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyana, Regi. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di RumahMakan Ampera. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Lifana, Meis. 2013.
- Artadi, Febri Furqon. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Barnett, D. 2017. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja: Ajun Fakultas di Universitas Nirlaba. Jurnal Internasional Psikologi dan Studi Pendidikan. <https://doi.org/10.17220ijpes.2017.03.006>.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hanum, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, 5(1), 8–15.
- Insan, A. N., & Singrang, A. (2023). Upah minimum Provinsi (UMP), kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Studi kasus Karyawan PT. Diva Group di Makassar). *Movere Journal*, 5(02), 272-287.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish. Pamungkas, I. B. 2021. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Widina. Rabiyyatul Jasiyah, dkk. 2022. BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Adab.
- Pramadewi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Skripsi. Faculty of Economic Riau University.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Kepemimpinan. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Rozzaid, Y. H. (2015). Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), , 201–220.

- Sari, L., & Wahyono, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33-38.
- Sitanggang, T., and J. Simarmata. 2021. *Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suprihanto, J. 2018. *Manajemen*. UGM PRESS
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*. 16(2). 63-75
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Wae-esor, E et al., (2016). The relationship between work motivation and job satisfaction of muslim public health employees in. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 2(1), pp. 62-171.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tajuddin, S.J. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kan. Pangkep*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.