



## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN X**

**Dinda Anatasya<sup>1</sup>, Muslimin Nulipata<sup>2</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>3</sup>**  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur<sup>1,2,3</sup>  
e-mail: [2211102433227@umkt.ac.id](mailto:2211102433227@umkt.ac.id)

Diterima: 25/6/2026; Direvisi: 10/8/2026; Diterbitkan: 16/8/2026

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas terlaksananya tugas di Lembaga Pemasyarakatan X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 pegawai Lembaga Pemasyarakatan X yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja adaptasi dan penilaian kinerja pegawai menggunakan dokumen sasaran kinerja pegawai (SKP). Analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman-rank*, dikarenakan hasil dari uji normalitas tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi ( $r = 0,428$ ) dan signifikansi ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan X perlu mempertahankan kepuasan kerja pegawai sebagai upaya untuk mempertahankan kinerja pegawai yang optimal.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan*

### **ABSTRACT**

This study was conducted based on the importance of understanding the relationship between job satisfaction and employee performance in supporting the effective implementation of duties at X Correctional Institution. The purpose of this study was to examine the relationship between job satisfaction and employee performance among employees of X Correctional Institution. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The sample consisted of 88 employees of X Correctional Institution selected using a purposive sampling technique. Data were collected using an adapted Job Satisfaction Scale and employee performance assessments based on the Employee Performance Target (SKP) documents. Data were analyzed using the Spearman rank-order correlation test because the normality test indicated that the data were not normally distributed. The results revealed a significant positive relationship between job satisfaction and employee performance ( $r = 0.428$ ,  $p < .05$ ). These findings indicate that higher levels of job satisfaction are associated with higher levels of employee performance. Therefore, the research hypothesis was accepted. The findings imply that X Correctional Institution should maintain employees' job satisfaction as an effort to sustain optimal employee performance.

**Keywords:** *job satisfaction, employee performance, correctional institution*



## **PENDAHULUAN**

Di dunia kerja yang semakin dinamis, sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam menjalankan tugas institusi, termasuk lembaga pemerintahan. Terutama di lingkungan lembaga pemasyarakatan yang berperan langsung dalam pembinaan, pengawasan, dan pengamanan narapidana. Pegawai lembaga pemasyarakatan memiliki tugas yang berbeda dari yang lain karena langsung berhadapan dengan para narapidana, mulai dari menjaga keamanan lapas, menjalankan program pembinaan keterampilan, dan keagamaan para narapidana (Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Lumajang, n.d.). Sumber daya manusia dalam lembaga pemasyarakatan menunjukkan terdapat tantangan yang semakin bertambah seiring dengan adanya peningkatan jumlah narapidana yang mengalami over kapasitas di berbagai lembaga pemasyarakatan di Indonesia. Jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah warga binaan menyebabkan pegawai harus menghadapi tuntutan dan beban kerja yang semakin besar (Pemasyarakatan, 2016). Hal ini menjadi potensi timbulnya kelelahan pada saat bekerja dan tantangan dalam pelaksanaan tugas. Keadaan ini menandakan bahwa kondisi psikologis pegawai, termasuk kepuasan kerja, yang juga dapat berpotensi berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang telah penulis lakukan, pegawai mendapatkan tantangan tersendiri dalam menghadapi pekerjaan seperti berkomunikasi langsung dengan warga binaan dan menyampaikan informasi agar tepat yang disampaikan kepada warga binaan, terutama pada warga binaan yang telah lanjut usia. Narasumber mengungkapkan bahwa sering kali berada di kantor saat jam operasional telah habis, untuk berjaga-jaga hal tak terduga seperti ada warga binaan yang mengajukan izin luar biasa. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, beban kerja yang tak menentu, terkadang ada saatnya sangat sibuk dan ada saat tidak sibuk. Narasumber yang pernah ditempatkan pada bagian penjagaan juga mengungkapkan bahwa sering kali merasa jenuh jika berada di penjagaan karena ritme kerja yang berulang. Kondisi seperti ini menunjukkan adanya tantangan kerja yang secara teori dapat memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja pegawai.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai, terutama pada lingkungan pemasyarakatan. Kepuasan kerja juga merupakan tolak ukur seberapa puas seorang pegawai dengan pekerjaan mereka (Riskawati et al., 2023). Terdapat aspek yang meliputi kepuasan kerja yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kelompok kerja, dan pengawasan. Penelitian yang dilakukan Maulida et al. (2024), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan motivasi yang lebih kuat, komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, serta kinerja yang lebih optimal. Temuan tersebut menegaskan bahwa salah satu fokus utama manajemen sumber daya manusia pada masa kini adalah memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan merancang langkah-langkah strategis untuk meningkatkannya. Karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesehatan mental seseorang, hal ini penting dari sudut pandang manajerial maupun psikologis (Nurwati, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan kerja. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, melainkan juga cerminan bagaimana seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima dengan profesional, sehingga kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaan (Retnowati et al., 2023). Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, diawali dengan



kompetensi individu, lingkungan kerja, hingga kepuasan kerja. Dalam lembaga pemasyarakatan, kinerja pegawai dilihat dari kualitas maupun kuantitas terhadap pelaksanaan tugas serta pelaporan terhadap warga binaan. Mampu bekerja sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan merupakan kinerja yang baik (Hatidah & Indriansyah, 2023). Dengan demikian, pentingnya untuk memperhatikan kinerja pegawai karena akan berpengaruh pada kelancaran pekerjaan.

Penelitian dari Jasmine et al. (2023) terhadap 402 Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga memperlihatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti ini diperkuat oleh penelitian Padilah (2023) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Lubuklinggau menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersamaan dengan komitmen disiplin. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan inisiatif dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ibrahim & Cahyadi, 2024). Sehingga sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya guna mendukung kelancaran operasional organisasi.

Meskipun telah terdapat penelitian yang mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja di berbagai sektor, sampai saat ini penelitian pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan X belum pernah dilakukan. Di samping itu, kondisi kerja di Lembaga Pemasyarakatan X yang menghadapi overkapasitas warga binaan dan tingginya tuntutan kerja menjadikan penting untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan X. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai..

## **METODE PENELITIAN**

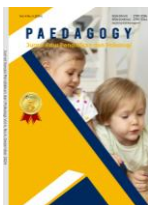
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengidentifikasi korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Riskawati et al., 2023). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*. Sampel akhir terdiri dari 88 pegawai tetap yang memiliki dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) resmi, setelah mengeliminasi 10 pegawai berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang belum memiliki SKP. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik penelitian serta persetujuan lembar *informed consent* tertulis dari seluruh partisipan sebelum proses pengumpulan data dimulai.

Pengumpulan data kepuasan kerja menggunakan skala psikologis berbasis skala Likert lima poin yang diadaptasi dari kuesioner penelitian (Khoerunnisa, 2021) yang telah teruji valid dan reliabel. Data kinerja pegawai diperoleh langsung dari dokumentasi nilai SKP resmi yang dikonversi ke dalam bentuk skor kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas untuk memastikan asumsi hubungan antarvariabel. Karena data berdistribusi tidak normal, uji hipotesis dihitung menggunakan korelasi *Spearman-rank* melalui SPSS versi 16.0 (Patimah et al., 2025).

$$\text{Koefisien Korelasi } r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**





## Hasil

Berikut gambaran dari aspek demografi, karakteristik responden berdasar pada usia dikategorikan ke dalam beberapa rentang meliputi usia, jenis kelamin, dan lama kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. Rentang Usia**

| Usia  | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------|------------|
| 23-34 | 55        | 63%        |
| 35-45 | 26        | 30%        |
| 46-57 | 7         | 8%         |
| Total | 88        | 100%       |

Berdasarkan Tabel 1, komposisi responden didominasi oleh kelompok usia muda (23–34 tahun) yang mencapai 63%, sementara kelompok usia tertua (46–57 tahun) merupakan porsi terkecil yaitu hanya 8%. Pemusatan data pada kelompok usia produktif awal ini mengindikasikan bahwa struktur tenaga kerja di lokasi penelitian sebagian besar diisi oleh generasi muda yang berada pada fase puncak energi kerja.

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 73        | 83%        |
| Perempuan     | 15        | 17%        |
| Total         | 88        | 100%       |

Tabel 2 memperlihatkan ketimpangan proporsi gender yang mencolok, di mana pegawai laki-laki mendominasi populasi sebesar 83%, sedangkan pegawai perempuan hanya menyusun 17% dari total responden. Dominasi maskulinitas ini mencerminkan karakteristik teknis serta tuntutan fisik dari lingkungan kerja di Lembaga Pemasarakatan yang memerlukan tingkat pengawasan dan pengamanan tinggi.

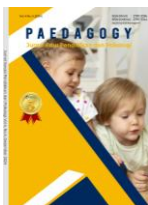
**Tabel 3. Lama Kerja**

| Lama Kerja  | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 0-10 tahun  | 56        | 64%        |
| 11-20 tahun | 23        | 26%        |
| 21-30 tahun | 4         | 5%         |
| 31-40 tahun | 5         | 6%         |
| Total       | 88        | 100%       |

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki masa kerja relatif baru (0–10 tahun) yakni sebesar 64%, sementara kelompok dengan masa kerja di atas 20 tahun menjadi yang paling sedikit (kurang dari 12% secara akumulatif). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjalani masa kerja yang tergolong dalam awal menengah.

**Tabel 4. Distribusi Kategorisasi Kepuasan Kerja**

| Kategori      | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Rendah | 32 s.d 57    | 0         | 0%         |
| Rendah        | 58 s.d 83    | 0         | 0%         |
| Sedang        | 84 s.d 109   | 19        | 22%        |
| Tinggi        | 110 s.d 135  | 25        | 28%        |
| Sangat Tinggi | 136 s.d 160  | 44        | 50%        |
| Total         |              | 88        | 100%       |



Tabel 4 menunjukkan distribusi respon yang sangat positif, di mana kategori 'Sangat Tinggi' menjadi kelompok paling dominan (50%) dan tidak ditemukan sama sekali responden pada kategori 'Rendah' maupun 'Sangat Rendah' (0%). Secara keseluruhan, akumulasi persepsi kepuasan kerja berada pada rentang menengah hingga atas (100% berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi).

**Tabel 5. Distribusi Kategorisasi Kinerja**

| Kategori      | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Rendah | 21 s.d 37    | 0         | 0%         |
| Rendah        | 38 s.d 54    | 0         | 0%         |
| Sedang        | 55 s.d 71    | 0         | 0%         |
| Tinggi        | 72 s.d 88    | 59        | 67%        |
| Sangat Tinggi | 89 s.d 105   | 29        | 33%        |
| Total         |              | 88        | 100%       |

Hasil kategorisasi kinerja pada Tabel 5 memperlihatkan pemusatan data yang sangat kuat pada kategori 'Tinggi' (67%), disusul oleh kategori 'Sangat Tinggi' (33%). Menariknya, tidak terdapat satu pun pegawai yang tergolong memiliki tingkat kinerja 'Sedang', 'Rendah', atau 'Sangat Rendah' (0%).

Uji normalitas dilakukan guna memeriksa apakah setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini tersebar atau terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan pengujian menggunakan SPSS 16.0 menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel       | p     | Keterangan   |
|----------------|-------|--------------|
| Kinerja        | 0.000 | Tidak Normal |
| Kepuasan Kerja | 0.003 | Tidak Normal |

Tabel 6 menyajikan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja ( $p = 0,000$ ) dan Kepuasan Kerja ( $p = 0,003$ ) memiliki nilai signifikansi di bawah ambang batas 0,05. Ketiadaan sebaran data yang terdistribusi normal ini dipicu oleh adanya pemusatan skor responden pada kategori tinggi/sangat tinggi sebagaimana terlihat pada tabel kategorisasi sebelumnya. Implikasi metodologis dari temuan ini mengharuskan analisis hubungan antarvariabel tidak menggunakan pendekatan parametrik, melainkan beralih ke analisis statistik non-parametrik.

Melakukan uji linearitas guna menelaah apakah terdapat hubungan yang linier pada variabel terikat dengan variabel bebas, sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                 | p<br>(linearity) | p (deviation from<br>linearity) | Keterangan |
|--------------------------|------------------|---------------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja * Kinerja | 0,000            | 0.868                           | Linear     |

Berdasarkan Tabel 7, nilai *deviation from linearity* tercatat sebesar 0,868 ( $p > 0,05$ ), yang membuktikan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi linearitas secara sempurna. Kriteria *linearity* yang signifikan ( $p = 0,000$ ) menegaskan bahwa perubahan pada variabel kepuasan kerja berbanding lurus secara proporsional dengan perubahan pada variabel kinerja. Terpenuhinya asumsi linearitas ini memberikan dasar teoritis yang kuat bahwa pengujian korelasi antarvariabel layak untuk dilanjutkan.

Dilakukannya pengujian hipotesis guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan X. Untuk





menguji hipotesis ini, peneliti memakai uji korelasi untuk mengukur kekuatannya hubungan antar variabel, yang telah melalui uji normalitas dan linearitas. Dari hasil uji normalitas yang mendapatkan hasil bahwa data tidak terdistribusi dengan normal dan dari uji linearitas mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan linear, maka pengelolaan data ini menggunakan uji korelasi nonparametrik yakni menggunakan Spearman-rank.

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi**

| Variabel                 | p     | r     | Keterangan  |
|--------------------------|-------|-------|-------------|
| Kepuasan Kerja - Kinerja | 0,000 | 0.428 | Berkorelasi |

Hasil uji korelasi pada Tabel 8 menghasilkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,428 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti hipotesis penelitian diterima. Dari nilai korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai diterima

### Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian, pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan X. Hubungan positif yang ditemukan dapat dijelaskan jika pegawai merasa adanya kepuasan dalam pekerjaan yang dijalani, maka akan ada pengembangan sikap positif pegawai dalam pekerjaannya. Sikap positif ini yang akan berubah menjadi perilaku kerja yang lebih baik karena ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki dorongan yang lebih tinggi, merasa lebih berkomitmen pada tujuan organisasi, dan berusaha lebih keras untuk mencapai target. Sesuai dengan studi dilakukan (Azaqi & Kurniawan, 2026) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan kondisi psikologis yang memungkinkan untuk pegawai fokus pada pekerjaan tanpa terganggu dengan munculnya perasaan ketidakpuasan yang dapat menimbulkan menurunnya upaya kerja dalam bekerja yang bisa menjadi distraksi.

Pada penelitian ini dengan responden 88 pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan X yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada responden dengan kategori sangat tinggi sebanyak 44 responden (50%), tinggi sebanyak 25 responden (28%), dan sedang sebanyak 19 responden (22%). Sedangkan kinerja pegawai yang diambil menggunakan penilaian dokumen SKP menunjukkan bahwa sebanyak 59 responden (67%) dengan kategori tinggi dan sebanyak 29 responden (33%) dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai umumnya merasakan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan hasil penilaian kinerja yang dicapai cenderung tinggi, meski demikian masih terdapat perbedaan antar individu yang memerlukan perhatian lebih lanjut guna tercapainya kinerja yang optimal.

Nilai 0,428 pada koefisien korelasi mengungkapkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja berada pada kategori sedang berdasarkan pedoman kategorisasi koefisien korelasi ( $0,30 \leq r < 0,50$  = korelasi sedang) (Patimah et al., 2025). Adanya temuan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja, tetapi masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai selain kepuasan kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh pegawai, sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka kinerjanya cenderung menurun.

Temuan ini didukung oleh teori kepuasan kerja menurut Robbins yang diungkapkan yakni kepuasan kerja dapat terpengaruh oleh pekerjaan itu sendiri, keadilan dalam gaji,





kesempatan promosi, kondisi kerja, dan rekan kerja (Indrasari, 2017). Jika terpenuhinya faktor tersebut, maka pegawai akan merasa puas dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penemuan ini pun selaras dengan teori Herzberg *Two Factors Theory* yang membedakan *motivation factor* (prestasi dalam bekerja, pengakuan atas hasil kerja, tanggung jawab yang diberikan, serta peluang untuk mengembangkan karir), pada *hygiene factor* (karakteristik pekerjaan itu sendiri, kebijakan, serta gaji) (Rahadi & Rozikan, 2024). Dalam lingkup Lapas, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan berusaha lebih baik dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian tugas pembinaan para narapidana dengan lebih efektif.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil ( $r = 0,428$ ) hubungan yang ditemukan hanya sedang. Dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berperan pada meningkatnya kinerja pada pegawai, tetapi kepuasan kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang menentukan kepuasan kerja. Ditemukan faktor lain yang berkemungkinan dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan. Diperkuat dengan temuan dari penelitian (Azhari & Romilah, 2025) bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai  $R^2 = 0,717$ . Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai mampu dijelaskan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dan berpengaruh lebih besar.

Pada penelitian ini terdapat kekuatan penelitian yaitu penggunaan instrumen yang ada adalah adaptasi dari instrumen yang sudah teruji valid dan reliabel pada penelitian sebelumnya, menggunakan uji Spearman-rank yang tepat dan sesuai karakteristik data tidak terdistribusi normal, melakukan uji linearitas guna memastikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja bersifat linear. Dalam penelitian ini mempunyai keterbatasan, karena hanya meneliti satu variabel yang diduga berhubungan dengan kinerja pegawai, sementara itu beragam faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja yang tidak di analisis pada penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

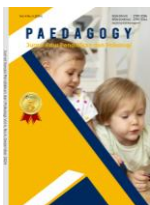
Sesuai dengan penelitian serta analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai Lembaga Masyarakat X. Dengan ( $r = 0,428$ ) berada dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai, namun masih terdapat faktor lainnya yang berkemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi hingga sangat tinggi. Adanya penemuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting guna meningkatkan kinerja pegawai, meskipun untuk hasil yang lebih optimal perlu memperhatikan faktor pendukung lain.

Pada penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi, untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai yang telah tinggi dengan memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang nyaman. Bagi pegawai, mengembangkan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan memasukkan variabel tambahan, dan melakukan penelitian dari sampel serta instansi lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Azaqi, D. D., & Kurniawan, P. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan. *Jurnal*





- Akademi Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 505–516.  
<https://doi.org/10.1234/jaem.v3i1.2026>
- Azhari, M., & Romilah, R. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.1234/aliansi.v20i1.2025>
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.1234/jmek.v1i1.2023>
- Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Autokorindo Pratama. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 8(2), 354–363. <https://doi.org/10.1234/jmd.v8i2.2024>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Jasmine, A. R. K., Fadhilah, A. S., Habibillah, M. Z., Subiantoro, S. S., & Farisandy, E. D. (2023). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(2), 60–66. <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i2.1087>
- Khoerunnisa, E. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan spirituality at work terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas II A Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Lumajang. (n.d.). *Tugas dan fungsi lembaga pemasyarakatan kelas iib Lumajang*. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Lumajang. Retrieved July 30, 2026, from <https://lapaslumajang.com/site/profil?id=5>
- Maulida, P. N., Wahyuni, T., & Sulislistiasih, S. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(7), 848–853. <https://doi.org/10.1234/jebi.v2i7.2024>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Padilah, M. (2023). Pengaruh komitmen, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 9(1), 35–47. <https://doi.org/10.32767/interprof.v9i1.2565>
- Patimah, P., Zulpan, Z., Alfansuri, D. U., Munawaroh, E., & Ilyas, M. (2025). Memahami dan menerapkan uji korelasi dalam analisis data penelitian pendidikan. *Journal Education Innovation*, 3(4), 740–752. <https://doi.org/10.1234/jei.v3i4.2025>
- Pemasyarakatan, D. J. (2016). *Dirjen PAS Kemenkumham: tak sebanding, 1 petugas lapas mengawal 66 napi*. Direktorat Jendral Pemasyarakatan. <https://www.ditjenpas.go.id/dirjen-pas-kemenkum-ham-tak-sebanding-1-petugas-lapas-mengawal-66-napi>
- Rahadi, Q., & Rozikan, R. (2024). Analisis kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil ditinjau dari teori dua faktor Herzberg. *Al-Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 5(1), 85–99. <https://doi.org/10.31000/almaal.v5i1.10726>





**PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi**

Vol. 6, No. 3, Juli-September 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



**Jurnal P4I**

- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.1234/jbh.v6i1.2023>
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>

