

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

OLDRI SYAFNI NOVANDA
NPM: 191000461201029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SOLOK

OLDRI SYAFNI NOVANDA

NPM: 191000461201029

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Solok dengan sampel 94 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 5,853 > t^{\text{tabel}} 1,986$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,0$. Jadi bisa diartikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 5,446 > t^{\text{tabel}} 1,986$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Secara simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 65,943 > f^{\text{tabel}} 3,10$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,602 atau 60,2% dan 39,8% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja, (Galib, 2022).

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi

adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Galib, 2022).

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan, (Djaya, 2021).

Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akandapat menurunkan kepuasan kerja pegawai, (N. M. S. Nasution & DR, 2017).

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjuka kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik, (Herdiyanti & Assery, 2021).

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna, (Herdiyanti & Assery, 2021).

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di objek penelitian di dinas perhubungan kabupaten Solok. Fenomena yang di temui di lapangan yang terjadi di dinas perhubungan kab. Solok. Hal ini dapat ditandai dengan berbagai keluhan masyarakat terutama kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya, serta tingkat pengawasan yang dilakukan masih belum optimal. Karena motivasi di Dinas perhubungan kab. Solok motivasinya tergolong rendah dan kurangnya kesadaran atas tanggung jawab yang di berikan. Contohnya terlambat masuk kantor, acuh tak acuh dalam menyelesaikan tugas pelayanan dan lambat melaksanakan laporan

tepat waktu dalam memberikan pelayanan tersebut. Sehingga kecenderungan aparat lamban dalam merespon pelayanan ditandai dengan rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Diduga pegawai yang ada di dinas perhubungan kabupaten solok mempunyai kepuasan kerja yang rendah dapat berpotensi menurunnya tingkat kedisiplinan terhadap pekerjaan. Karena sikap emosional yang di miliki didalam diri pegawai baik menyenangkan maupun tidak mengenangkan, sehingga membuat masyarakat merasa tidak senang, nyaman atau betah.

Maka dari itu, pegawai berhasil memperoleh kebutuhan yang sangat penting dengan cara bekerja sesuai prosedur dan aturan dalam organisasi yang telah disepakati oleh kualitas kerja pegawai tersebut. Perilaku yang ditanamkan di diri pegawai tsb nantinya diduga akan berpengaruh terhadap kualitas kerja berjalan dengan baik.

Dari fenomena di atas untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SOLOK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari pembahasan ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kualitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kualitas kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok ?

3. Apakah Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu Pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang Ilmu Sumber Daya Manusia yaitu Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kualitas kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.
2. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi

dan Kepuasan kerja pada instansi, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan Pegawai.

3. **Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik serta dapat menambah referensi perpustakaan.

4. **Bagi Akademik**

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kualitas kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penulisan disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa

variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengelolaan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecaha nuntuk masalah penelitian.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji Regresi Linear Berganda dapat persamaan $Y = 6,666 + 0,422 X_1 + 0,406 X_2 + e$.
2. Nilai koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,602 atau 60,2%. Sedangkan sisanya sebesar 39,8%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,853 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $t_{hitung} 5,46 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.
5. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan nilai f_{hitung} $68,943 > 3,10$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah penulis pelajari dengan aplikasinya dilapangan berdasarkan data-data dan fakta yang terjadi.
2. Bagi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok agar dapat meningkatkan kualitas kerja supaya tercapainya tujuan yang telah direncanakan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Abner naa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 07, 20–24.
- Arfimasri. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada BPR x Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(4), 1–5.
- Artadi, R. dalam. (2018). Indikator Kepuasan. *Robbins Dalam Artadi*, 8(1), 7.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ceswirdani, Sjafitri Henry, C. Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.

- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Darmawan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 208.
- Deden Misbahudin Muayyad, A. I. O. G. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*. 9.
- Djaya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dwirizkalia, F. C., & Pujianto, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 191–200. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1758>
- Fikri, C. M., Agustin, F. E. M., & Mintarsih, F. (2017). Pengelompokan Kualitas Kerja Pegawai Menggunakan Algoritma K-Means++ Dan Cop-Kmeans Untuk Merencanakan Program Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Di Pt. Pln P2B Jb Depok. *Pseudocode*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.33369/pseudocode.4.1.9-17>
- Galib, M. (2022). *Pengaruh Disiplin , Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(2001), 344–357.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Meda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. 09, 611–628.
- Katrin Yunita Polopadang, B. T., & Walangitan, M. D. (2019). *DAMPAK KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI*. 7(4), 5215–5224.
- Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 935–943. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4440>
- Lidya, E. S. (2021). Optimalisasi kualitas kerja organisasi melalui pendekatan interpersonal pemimpin. *NUsantara*, 8(4), 812–820.
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, S. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV SINCO JAYA ABADI PEMATANGSIANTAR*. 4(1), 32–39.
- Mannipi, W. A., Mattalatta, & Gunawan, H. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN ALAUDDIN Makassar. *Journal Of Management*, 2(3).
- Muh. Irfan, Rajindra, & Sarifuddin. T. (2020). Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(9), 492–498. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i9.1762>

- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nisa, & Ainun, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambigius Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. 1–138.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018a). Kepuasan Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018b). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Safitri, dan A. R. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 120–130.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13478>

- Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013. In *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Sidabutar, F. R., Aviantono, B., Sang, A., Manajemen, P., Tinggi, S., Tribuana, I. E., Kunci, K., Kerja, M., Kerja, D., Pegawai, K., Selatan, T., & Bekasi, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec.Tambun Selatan Kab.Bekasi. *Febelin Rohani Sidabutar*, 3(1), 41.
- Sriyanti Essy, Indrawati Netti, Wahyuni Lili, Nasrah Rasidah, N. (2021). *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)*. 4(6), 313–321.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suntari, R., & Rasto, R. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 234. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9460>
- Syah, H. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462–471.
- Tambunan, F. S. (2021). *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam*.

- Tilaar, N.R., G.M.Sendow., R. J. . (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Wahyu, M. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 41–45.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>
- Yeni, A. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(8), 553–558.
- Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok)*. 1(1), 76–88.
- Yeni Afni, Nasrah Rasidah, S. N. U. P. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (WORK ABILITY) DAN KUALITAS KERJA (WORK QUALITY) TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SOLOK. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 110–121.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.