

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM Di Lingkungan Polda Sumbar

Rosy Anita Dwi Sari¹, Rice Haryati¹, Yulistia¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

 rossyanitads26@gmail.com*

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised May 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Biro SDM Polda Sumbar, Analisis regresi linear berganda*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 4. motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. Kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar adalah 93,7 % sedangkan sisanya 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal salah satu hal yang harus menjadi perhatian organisasi adalah kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016).

How to cite:

Sari.R.A.D, Haryati..R, Yulistia . (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro Sdm Di Lingkungan Polda Sumbar. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 1(2), 60-73.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2018).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama pegawai dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2019).

Tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai. Berikut pencapaian skor faktor kepuasan kerja pegawai Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar.

Tabel 1.1 Persentase Kepuasan Kerja Pegawai

No	Faktor Kepuasan Kerja	2022		
		Persentase	Kepuasan Pegawai	Ketidakpuasan Pegawai
1	Gaji	83	45	9
2	Promosi	70	38	16
3	Pengawasan	74	40	14
4	Tunjangan	63	34	20
5	Bonus	77	42	12
6	Pelatihan	67	36	18
7	Rekan Kerja	70	38	16
8	Waktu Kerja	68	37	17
9	Komunikasi	76	41	13
Jumlah		646	39	15
Kategori		71,77%	72%	23%

Sumber: Satuan Kerja Biro SDM Polda Sumbar tahun 2022

Dari Tabel 1. menunjukkan tahun 2022 keluhan pegawai dilihat dari faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa aspek yang menjadi keluhan pegawai diantaranya aspek tunjangan dikarenakan pegawai mengeluhkan tunjangan yang diberikan perusahaan karena pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut pegawai kurang memberikan kemudahan bagi pegawai, aspek pelatihan ini menunjukkan pada kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar kurangnya memberikan pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan sehingga sering kali pegawai kurang mampu berimprovisasi dalam pekerjaan dan aspek terakhir yang menjadi keluhan pegawai waktu kerja ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan pegawai sehingga seringkali pegawai tidak bisa pulang tepat waktu atau sesuai dengan prosedur perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi bisa disimpulkan sebagai pengaruh untuk orang lain agar bersikap dengan benar untuk melakukan pekerjaan yang baik. Motivasi ini merupakan cara untuk meningkatkan kegairahan dan semangat seseorang agar bekerja secara tim secara efektif, sehingga terintegrasi dengan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan itu sendiri.

Pentingnya sebuah motivasi bagi pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik sudah seharusnya organisasi memberikan perhatian yang lebih bagi pegawai sehingga efek atau hasil dari motivasi tersebut dapat dirasakan oleh organisasi berupa peningkatan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016).

Problem inti Biro SDM Polda Sumbar yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi. Buktinya dari hasil observasi awal penulis banyak terlihat masalah yang terjadi yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai, Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri, Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Melihat data diatas mengindikasi bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan tupoksinya dalam bekerja. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri.

Tabel 1.2 Persentase Ketidakhadiran Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Ketidakhadiran
Januari	66	3,68%
Februari	66	4,32%
Maret	66	5,53%
April	66	4,25%
Mei	66	5,43%
Juni	66	6,49%
Juli	66	7,79%
Agustus	66	10,38%
September	66	10,38%
Oktober	66	11,45%
November	66	8,23%
Desember	66	9,67%

Sumber: Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar, tahun 2022

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember 2022. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kedisiplinan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai. Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) indikator disiplin dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi kehadiran pegawai dalam bekerja. selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Gouzali (2018:78) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana

dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gouzali (2018) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

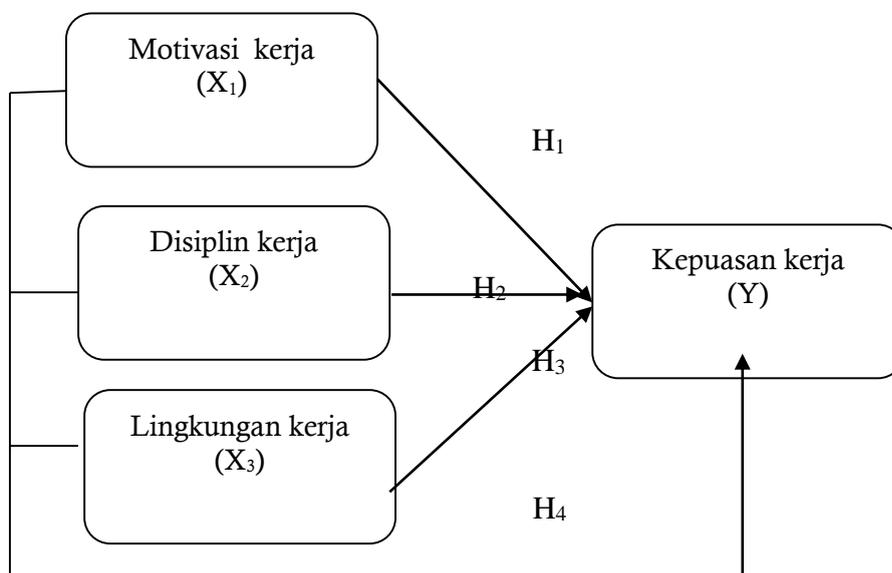
Berdasarkan keterangan di atas dan observasi awal dengan beberapa Pegawai Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar masih terdapat beberapa masalah dan fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai Biro SDM dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Masalah Lingkungan Kerja

No	Masalah Lingkungan Kerja
1	Pencahayaannya yang ada pada setiap ruangan Biro SDM masih tergolong rendah dikarenakan setiap kaca pada ruangan diberikan sebagian pengelap (kaca film)
2	Suhu udara pun yang ada di Biro SDM masih tergolong kurang baik dikarenakan tidak adanya ventilasi udara yang cukup disetiap ruangnya sehingga para pegawai Biro SDM lebih tertarik untuk membuka kaca dengan AC yang hidup, sehingga udara yang dihirup pun tidak lagi segar
3	kebisingan yang terjadi di Biro SDM terjadi karena letak yang tidak jauh dari jalan raya, Kebisingan terjadi juga dikarenakan lingkungan sekitar seperti rekan kerja yang mengobrol terlalu keras dan mengganggu aktifitas pegawai Biro SDM lainnya yang mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja

Sumber: observasi penulis di Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar 2023

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 2. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 3. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. 4. Apakah Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1



HIPOTESIS

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar .

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar.

H₃ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar

H₄ : Diduga Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar

METODE

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Teknik penentuan respondennya adalah teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2016). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama, kedua dan ketiga dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Pengujian terhadap validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur konsep yang akan diukur (Sekaran, 2016). Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Tes ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap semua item pertanyaan dalam suatu pengukuran (Sekaran, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	48	72,7
2	Perempuan	18	27,3
Jumlah		66	100%

Sumber: lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat dari 66 responden lebih dari separuh yaitu 72,7% jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27,3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah	%
1	SLTA	33	50
2	S1	22	33,3
3	S2	10	15,2
4	S3	1	1,5
Total		66	100%

Sumbe: Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Karakteristik tingkat pendidikan pegawai pada pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar 34 orang (50%) memiliki tingkat pendidikan tamatan SLTA, sebanyak 22 orang (33,3%) tamatan S1, S2 tercatat 10 orang (15,2%) dan S3 tercatat sebanyak 1 orang (1,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar sebagian besar berpendidikan SLTA sebanyak 33 orang (50%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat usia responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Klasifikasi Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	13	19,7
2	25 – 35 tahun	21	31,8
3	36 - 45 tahun	21	31,8
4	> 46 tahun	11	16,7
Total		66	100

Sumber: lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden pegawai pada pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 19,7%, usia 25-35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 31,8%, usia 36-45 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 31,8%, usia diatas 46 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 16,7%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.331	3.081		1.081	.284
	Motivasi Kerja	.458	.159	.303	2.891	.005
	Disiplin Kerja	.643	.120	.542	5.361	.000
	Lingkungan Kerja	.917	.121	.735	7.552	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran 10 Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 4.12 Berdasarkan persamaan $Y = 3.331 + 0,458X_1 + 0,643X_2 + 0,917X_3 + e$ tersebut dapat diinterpretasikan:

- Konstanta sebesar 3.331 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja adalah sebesar konstanta yaitu 3.331.
- Koefisien regresi motivasi kerja yakni sebesar 0,458. Koefisien ini bernilai positif artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Jika Motivasi Kerja dinaikan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,458 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja yakni sebesar 0,643. Koefisien ini bernilai positif artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Jika Disiplin Kerja dinaikan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,643 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja yakni sebesar 0,917. Koefisien ini bernilai positif artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Jika Lingkungan Kerja dinaikan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,917 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.937	4.061

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: lampiran 10 hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 koefisien determinasi ditunjukkan oleh *Adjusted R-Square* sebesar 0.937. Hal ini berarti besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar adalah 93,7 % sedangkan sisanya 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, pengetahuan, disiplin, *reward*,

kemampuan kerja, dan lain-lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar secara satu per satu atau secara parsial (hipotesis 1, 2 dan 3). Nilai t hitung > t-tabel didapatkan dari rumus t tabel yaitu: $n-1-k$, $66-1-3= 1,998$. Hasil pengujian hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.331	3.081		1.081	.284
Motivasi Kerja	.458	.159	.303	2.891	.005
Disiplin Kerja	.643	.120	.542	5.361	.000
Lingkungan Kerja	.917	.121	.735	7.552	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran 11 Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari hasil tabel 4.14 dapat dijelaskan hasil Uji t sebagai berikut:

- Hasil uji t untuk H1 diperoleh hasil t-hitung sebesar 2.891 dengan signifikansi sebesar 0,05. Nilai t hitung > t-tabel atau ($2,891 > 1,998$) dan signifikan ($0,005 < 0,05$) (α) artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar.
- Hasil uji t untuk H2 diperoleh hasil t-hitung sebesar 5.361 dengan signifikansi sebesar 0,05. Nilai t hitung > t-tabel ($5,361 > 1,998$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) (α) artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar.

Hasil uji t untuk H3 diperoleh hasil t-hitung sebesar 7.552 dengan signifikansi sebesar 0,05. Nilai t hitung > t-tabel ($7,552 > 1,998$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) (α) artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Dengan menggunakan rumus $dfn-k$ (sampel kurang dengan variabel bebas). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16114.804	3	5371.601	325.755	.000 ^b
	Residual	1022.362	62	16.490		
	Total	17137.167	65			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Lampiran 11 hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai F hitung diperoleh 325.755 dengan tingkat signifikansi 0,000^b. Rumus df menurut Ghozali (2019) adalah ($df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel baik bebas maupun variabel terikat). Jadi df 1 dan df 2 pada uji F ini adalah (df 1 = $3 - 1 = 2$ dan df 2 = $66 - 3 = 63$) maka didapatkan nilai F tabel = 2.75. Nilai F hitung > F tabel ($325.755 > 2.75$) dan $sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak H_4 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar secara simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan lingkungan kerja maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Apabila motivasi kerja diterapkan secara baik, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bella Adibrata (2018), Choiri & others (2022), Hakim (2021), Herianto & others, (2021), penelitian (Anwar et al.,2021), Gunawan (2021), Putri (2021) dan Zherina (2021) didapatkan hasil bahwa motivasi Kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan. Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan

cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Organisasi berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imam, (2021), Zherina (2021), Gunawan (2021), Noor Suleha (2019), Alam & Wanialisa (2021), Yuliantini & Santoso (2020) dan SariKM & Kawiana (2021) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Lingkungan kerja dikantor bagian Biro SDM Polda Sumbar akan mengalami perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan dirasakan baik oleh semua karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat penting bagi menciptakan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antara pegawai. Ini menggambarkan hubungan di mana pegawai bekerja bersama. Tanpa lingkungan yang sehat dalam suatu organisasi, karyawan tidak akan bahagia dan puas. Sebuah karyawan yang puas, bahagia dan pekerja keras adalah aset terbesar dari organisasi mana pun.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2021), Imam, (2021), Hakim (2021), Yuliantini & Santoso (2020), Choiri & others (2022), Kurnianto & Kharisudin (2022) dan Haq et al. (2022) mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan pada dosen, pegawai dan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar

Berdasarkan hasil analisis uji F dan hipotesis empat menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. Jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dilakukan baik maka akan dapat

meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kepuasan kerja akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Noor Suleha 2019), Zherina, (2021), Imam (2021), Gunawan (2021), Alam & Wanialisa, (2021), Zherina (2021), Yuliantini & Santoso (2020) dan Choiro & others, (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan. Berdasarkan berbagai penelitian lainnya ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins & Judge, 2017).

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar dengan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai dibawah tingkat signifikan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar dengan nilai signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar dengan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai dibawah tingkat signifikan. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar dengan nilai signifikan 0,000 nilai ini dibawah tingkat signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, Mangguluang. (2015). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sekaran, U. (2014). *Research methods for business metedologi penelitian untuk bisnis. 1*.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2018). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedarso, S. W. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Cetakan 17*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agussalim, M, Anggraini, M. D., & others. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4.
- Anwar, A., Haeranah, H., & others. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8.
- Bella Adibrata, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7.
- Chici, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Fisik, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Choiro, M., & others. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo*. Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
- Edwin, H. (2018). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Mitra Wibowo. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Katolik*.
- Endang, W. (2018). Identifikasi Motivasi Kerja di Bank Artha Graha Semarang Cabang Pemuda dengan Menggunakan Teori Mc.Clelland". *Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*.
- Guan. (2016). Pengaruh lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kec. Gerunggang. *Manajemen Universitas Bangka Belitung*.
- Gunawan, P. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Hakim, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim). *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4.
- Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11.
- Herianto, S., & others. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 10.

- Imam, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Manajemen Bisnis*, 10. Diambil dari non-dwnldmng-r-download-dont-retry2download
- Kumendong, J. J., & Rumagit, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Mustika Nusantara Cabang Kiawa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, hal. 740–751).
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.
- Nasir, M. (2019). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11.
- Noor Suleha, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Penajam Paser Utara*. Universitas Balikpapan.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5.
- Putri, N. A. W. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, D. P. M., & Rinaldo, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Matua Jurnal*, 2.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1.
- Taohid, M. G. R., Sujai, R. A. D. A., & Nugraha, N. M. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, 5.
- Utamingtyas, R. R., & others. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employees' Job Satisfaction At PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*, 21.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1.
- Wiadnyana, I. W. W., Sukmana, I. W. K. T., Susanto, P. C., & Puspaningrum, D. H. D. (2020). The Effect of Compensation, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Housekeeping Staff Performance at Lv 8 Resort Hotel. In *International Conference on Fundamental and Applied Research (I-CFAR)*.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinema XX Lippo Plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat.

Oikonomia: Jurnal Manajemen, 16.

Yustinus, S. (2019). Pengaruh Ketegasan Pimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Harum Swalayan Purbalingga). *Universitas Katolik*.

Zherina, A. (2021). *Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.

Copyright holder:

© Sari.R.A.D, Haryati..R, Yulistia .

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA