

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN
(DISHUB) KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



YUNITA MAILA SARI

2022110031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN
(DISHUB) KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



YUNITA MAILA SARI

2022110031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN (Dishub) KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Yunita Maila Sari

2022110031

Prabumulih, 11 Juni 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

(Resi Marina, S.E.,M.Si.)
NUPTK. 395875565630002

(Hj. Sri Suparni, S.S.,M.Si.)
NUPTK. 0162747648230103

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih ” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Resi Marina, S.E., M.Si.

NUPTK. 395875565630002

()

Anggota:

1. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si...
NUPTK. 0162747648230103

()

2. Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112

()

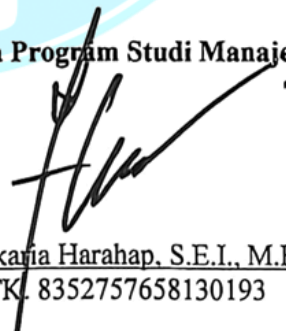
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233


H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yunita Maila Sari
Nim : 2022110031
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Yunita Maila Sari

NIM. 2022110031

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

“takdir milik Allah, tapi usaha do’a milik kita terus berdo’a sampai bismillah
menjadi alhamdulillah”

(QS. Ghafir : 60)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah-lelah ini. Lebarakan lagi
rasa sabar ini, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang
kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-
gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Cinta pertama dan panutanku. Ayahandaku. Terimakasih atas segala kasih sayang, kerja keras, dan pengorbananmu yang tak pernah berhenti sejak aku kecil hingga kini. Ayah memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun Ayah mampu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih sarjana, sehat selalu ayahku.
2. Perempuan tercantikku, Ibundaku. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat, kasih sayang, dan doa yang engkau panjatkan selama ini. Ibu memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun ibu mampu mengantarkan penulis di bangku perkuliahan ini. Perjuangan dan kasih sayangmu yang tak terhitung nilainya menjadi alasan terbesarku untuk terus berjuang sampai titik ini, sehat selalu perempuan tercantikku.
3. Teruntuk adikku, Yudha Dinata. Terimakasih atas segala cinta kasih, dukungan dan doa-doa baik yang selalu dipanjatkan walaupun seringkali tingkahmu membuatku kesal, *I Love u so much*.
4. Dengan penuh rasa hormat, skripsi penulis persembahkan kepada Ibu Resi Marina, S.E., M.Si selaku dospem I dan Ibu HJ. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku dospem II. Terimakasih atas segala bimbingan, ilmu, kesabaran, serta

motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan dan keberkahan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Staff tata usaha FEB yang telah membimbing dan membantu penulis.
6. Kampus, Almamaterku tercinta.
7. Keluarga besar manajemen A angkatan 2022 terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan yang penuh cerita, pembelajaran, dan kenangan indah serta dukungan yang diberikan menjadi semangat bagi penulis.
8. Teruntuk sahabat seperjuangan “Philocalist” Puspa Dian Lestari, Putri Pebriani Fortuna dan Meta Hikmah Pertiwi. Terimakasih dukungan, semangat dan kebersamaan yang telah diberikan. Kehadiran kalian menjadi salah satu alasan penulis tetap kuat hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga persahabatan ini selalu terjaga dan kita dipertemukan kembali dalam setiap kesuksesan.
9. Terimakasih untuk sahabatku Lirra Elvira Sagita dan Cut Yasni Malahayati telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita ini yang selalu ada di setiap keluh kesah disaat penulis mulai lelah serta memberikan kepercayaan bahwa semua ini bisa diselesaikan. Semoga langkah kita dipermudah, impian kita satu persatu terwujud dan persahabatan ini tetap menjadi tempat pulang ditengah sibuknya kehidupan.
10. kepada seseorang yang saat ini Allah hadirkan dalam perjalanan penulis. Terimakasih telah menemani setiap proses, menguatkan disaat lelah dan percaya bahwa penulis mampu menyelesaikan perjuangan ini. Terimakasih atas setiap doa, perhatian dan dukungan yang tulus. Semoga apapun takdir yang Allah tetapkan dan setiap langkah yang kita lalui senantiasa dipenuhi keberkahan dan kebaikan.
11. *Last but not least*, terimakasih kepada diriku sendiri Yunita Maila Sari atas segala kerja keras dan semangat sehingga tidak menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika liku kehidupan hingga sekarang. Terimakasih pada raga dan jiwa yang masih tetap kuat dan waras hingga sekarang.

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih

Yunita Maila Sari, 2022120031, 2026

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Lingkar Timur, Kota Prabumulih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai sekretarian dan sampel sebanyak 40 orang responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,806 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,817 untuk variabel kinerja pegawai. Uji normalitas menunjukkan nilai sig 0,479 ($>0,05$) maka data berdistribusi normal. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 16,472 + 0,556X$ yang dimana menunjukkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} 4,572 > t_{tabel} 1,686$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,355 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 35,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 64,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan, Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Secretariat of the Department of Transportation (Dishub) of Prabumulih City

Yunita Maila Sari, 2022120031, 2026

This research was conducted at the Transportation Office of Prabumulih City, located on Jalan Lingkar Timur, Prabumulih City. This study aims to determine the effect of Job Satisfaction (X) on Employee Performance (Y) at the Secretariat of the Transportation Office of Prabumulih City. This research employed a quantitative method with a population consisting of all employees of the Secretariat. The sample comprised 40 respondents selected using the saturated sampling technique. Data analysis included validity testing, reliability testing, normality testing, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination analysis using SPSS version 26. The results showed that all research instruments were valid and reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.806 for the Job Satisfaction variable and 0.817 for the Employee Performance variable. The normality test produced a significance value of 0.479 (> 0.05), indicating that the data were normally distributed. The simple linear regression equation obtained was $Y = 16.472 + 0.556X$, indicating that job satisfaction has a positive effect on employee performance. The t-test results showed t-count 4,572 $>$ t-table 1686 with a significance value of $0.000 < 0.05$ indicating that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.355, indicating that job satisfaction contributed 35.5% to employee performance, while the remaining 64.5% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Satisfaction, Work, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Namun, proposal ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga membaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan upakan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
5. Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
6. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. sebagai tim penguji yang telah menguji dan memberikan masukan untuk skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu staff administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.
9. Kepala Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih Bapak Syamsul Feri, SE., M.Si. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan proposal ini.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini dimasa mendatang.

Prabumulih, Desember 2025



Yunita Maila Sari

2022110031



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Teori	5
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	5
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	16
3.1.1 Metode Penelitian	16
3.1.2 Desain Penelitian	16
3.1.3 Variabel Penelitian	17
3.1.4 Waktu dan Tempat Penelitian	17
3.1.5 Definisi Operasional Variabel	17

3.2	Populasi dan Sampel	19
3.2.1	Populasi	19
3.2.2	Sampel	20
3.3	Metode Pengumpulan Data	20
3.3.1	Teknik Pengumpulan Data	20
3.3.2	Jenis dan Sumber Data	21
3.4	Uji Instrumen Penelitian.....	22
3.4.1	Uji Validitas.....	22
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	22
3.5.1	Uji Asumsi Klasik	23
3.5	Metode Analisis Data	23
3.5.2	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	23
3.6	Uji Hipotesis (Uji t).....	24
3.6.1	Uji Parsial (Uji t)	24
3.6.2	Koefisien Determinasi (R^2)	24
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian Dan Deskripsi Responden.....	26
4.1.1	Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Prabumulih	26
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.....	27
4.1.3	Struktur Organisasi	28
4.1.4	Karakteristik Responden.....	34
4.2	Hasil Penelitian	36
4.2.1	Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner	36
4.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X)	37
4.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....	37
4.3	Hasil Instrumen Penelitian	38
4.3.1	Hasil Uji Validitas	38
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.4	Uji Asumsi Klasik	41
4.4.1	Uji Normalitas	41
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	42
4.5	Metode Analisis.....	43
4.5.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	44
4.6	Hasil Uji Hipotesis	45

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)	45
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V PENUTUP	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	18
Tabel 3.2 Skala Likert	19
Tabel 3.3 Populasi Pegawai Dinas Perhubungan	19
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	35
Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (n=40).....	37
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (n=40).....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X).....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	45
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih 2026.....	28
Gambar 4.2 Grafik P-Plot uji normalitas	42
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	43



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SDM	: Sumber Daya Manusia
DISHUB	: Dinas Perhubungan
SPSS	: <i>Statistical Package For The Social Sciences</i>
PERDA	: Peraturan Daerah



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	57
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....	59
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	63
Lampiran 5 kartu Bimbingan	65
Lampiran 6 Surat-Surat Penelitian	72
Lampiran 7 Dokumentasi	77
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena berperan sangat dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, baik pada sektor pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada konteksnya, Sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mengoptimalkan seluruh potensi organisasi agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tanpa dukungan pegawai yang berkualitas dan berkomitmen tinggi, visi dan misi organisasi sulit diwujudkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, serta kepuasan kerja pegawai agar dapat bekerja dengan produktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya (Rahayu & Dahlia, 2023)

Sumber daya manusia memegang peranan pokok di dalam pencapaian sebuah organisasi, karena sumber daya yang berkualitas akan mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada serta berinovasi dalam menghadapi tantangan yang ada. Sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam pengelolaan pegawai, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dilakukan dengan efisien dan efektif untuk memastikan pertumbuhan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Putri & Nawatmi, 2024).

Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh para karyawan terhadap arah dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan. Pembentukan suatu unit yang bertugas mengelola sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kinerja keseluruhan organisasi atau perusahaan. Konteks organisasi publik, seperti instansi pemerintah, kepuasan kerja menjadi faktor

penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul karna adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima dalam lingkungan kerja dan merupakan buah hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang individu pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh seorang pegawai tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa senang, dihargai, dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi, sedangkan pegawai yang tidak puas cenderung bekerja dengan kurang optimal, mudah bosan, dan menurunkan efektivitas kinerja organisasi. Karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi, hubungan antar pegawai, kesempatan berkarier, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan pimpinan yang adil dan transparan Baharuddin (Banne et al., 2023).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kinerja seorang pegawai merupakan faktor terpenting bagi organisasi karena, pencapaian hasil seseorang pegawai dapat mempengaruhi tujuan organisasi, keberhasilan tidak lepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik Sugiarti (Afuan et al., 2023). Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga dari mutu, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan organisasi

Namun, dalam kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan rutinitas pekerjaan yang cenderung monoton. Beban kerja yang tinggi terlihat dari banyaknya tugas administratif yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Pekerjaan administratif yang bersifat

berulang menimbulkan kejenuhan dan menurunkan semangat kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja pegawai, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila hal ini dibiarkan, maka kinerja sekretariat sebagai pusat kegiatan administrasi akan terganggu, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja Dinas Perhubungan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan instansi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, agar kinerja organisasi dapat berjalan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, serta menjadikan bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah khususnya di Kota Prabumulih.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan **“ Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih“**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah **“Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih”**

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta memperluas pemahaman dan pengalaman khususnya mengenai Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat sebagai sumber informasi mengenai hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Selain itu, hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki kebijakan dan kondisi kerja agar kepuasan dan kinerja pegawai dapat meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah topik yang penting dan menarik untuk dibicarakan dalam dunia kerja karena pengaruhnya yang luas, bukan hanya bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat dan industri secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (Norawati & Nurmansyah, 2025:137) Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerja sama dengan rekan, gaji yang diterima, serta fisik dan mental di tempat kerja. Kepuasan dalam pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktifitas dan bahkan mengakibatkan tingginya rasio pergantian pegawai.

Menurut Nuraini (Haris *et.al*, 2023:3) Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Afandi (Santoso & Yuliantika, 2022).

Menurut Mangkunegara (Rahmadhani & Priyanti, 2022) bahwa untuk menentukan tolak ukur dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam menilai perilaku pegawai dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara lain yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai outcome.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Faktor ini mencakup aspek-aspek seperti administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan antara atasan dan bawahan, keamanan kerja, kondisi kerja, serta status karyawan. Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

b. Faktor Pemotivasi (*Motivational Factor*)

Faktor ini berhubungan dengan hal-hal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, seperti dorongan berprestasi, pengakuan, peluang untuk maju, kesempatan berkembang, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini lebih berperan dalam menciptakan kepuasan dan semangat kerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Beberapa ahli sudah menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk emosi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan seseorang tersebut merasa senang atau tidaknya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh harapan, keinginan, serta tuntutan pegawai yang dibandingkan dengan kenyataan yang mereka alami ditempat kerja. Dengan demikian, apabila kondisi yang

dirasakan sesuai dengan harapan, maka akan timbul rasa puas, namun jika tidak sesuai maka akan muncul ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (Haris *et.al*, 2023:17) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan untuk kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, yaitu keadaan aman yang mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
3. Gaji, yaitu sejumlah uang yang di terima oleh pegawai
4. Organisasi dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan.
7. Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Komunikasi, yaitu kelancaran komunikasi antar pegawai dengan pihak manajemen.

2.1.1.2 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Marliani (Yunus & Rahmadani, 2022) pengukuran kepuasan kerja yang disebut *Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)* menggunakan lima aspek kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), bahwa setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu yang berkaitan dengan bidang tertentu. Seseorang dapat menjadi lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, serta merasa bahwa dia memiliki keahlian yang diperlukan untuk melakukannya.
2. Hubungan dengan atasan (*supervison*), hubungan fungsional menunjukkan sejauh mana atasan membantu pegawai memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

3. Teman sekerja (*workers*), yang dimana ini merupakan komponen penting dalam hubungan antara pegawai dan atasan mereka serta dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor penyedia kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Afuan *et.al*, 2023) mengungkapkan bahwa adapun dimensi-dimensi dari kepuasan kerja pegawai, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), sejauh mana sesuatu pekerjaan dapat memberikan pegawai suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah (*pay*), besaran remunerasi finansial yang diterima dianggap sebagai indikator keadilan dalam organisasi, yang mempengaruhi kepuasan pegawai.
3. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), ketersediaan peluang untuk naik jabatan dalam struktur organisasi menjadi salah satu dimensi penilaian kepuasan kerja.
4. Pengawasan (*supervision*), kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis serta dukungan perilaku secara efektif turut menentukan kepuasan kerja.
5. Rekan kerja (*coworkers*), keahlian teknis dan dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Kondisi kerja/lingkungan kerja, kualitas lingkungan kerja seperti kebersihan dan kenyamanan, berpengaruh pada semangat pegawai dalam menjalankan tugas.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (Santoso & Yuliantika, 2022) ada beberapa indikator-indikator dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu. Menurut Sutrisno (Jaya, 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Kinerja pegawai menunjukkan seseorang dalam menjalankan keanggotaan tertentu. Kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa baik seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, diukur, dan disepakati bersama sebagai standar Sinambela (Norawati & Nurmasnyah, 2025:155).

Menurut Adhari (Husna & Prasetya, 2024) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sementara itu, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja juga merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab Widayanti (Husna & Prasetya, 2024).

Berdasarkan beberapa penjelasan pendapat mengenai kinerja di atas, kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mencakup hasil yang diperoleh seseorang, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Ajabar 2020:28)

1. Kualitas dan kemampuan
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan sosial)
3. Supra sarana
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.2.2 Aspek Kinerja Pegawai

Hasibuan (Adhari, 2021: 83) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama
Pegawai melakukan kerjasama secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
2. Tanggung jawab dan kecakapan
Pegawai mempertanggung jawabkan pekerjaan dari hasil pekerjaannya, serta sarana dan prasarana yang digunakannya.
3. Kedisiplinan
Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah di berikan.

4. Sikap
Pegawai dinilai atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
5. Kreativitas
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kejujuran
Kejujuran melaksanakan tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
7. Keandalan
Hasil kerja baik dari segi kualitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaan.

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi merupakan impunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin (Safitri & Kasmari, 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas berjalan dengan lancar. Kerja sama
Merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun luar pekerjaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Inisiatif
Merupakan ide yang timbul dari dalam anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbin (Safitri & Kasmari, 2022) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta di kesempurnaan tugas terhadap keterampilan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan yang biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Yang dimana merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2.5 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (Roring *et.al*, 2023) mengemukakan bahwa kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur kinerja setiap individu dalam organisasi. Evaluasi ini memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap individu sebagai bagian dari organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat dalam meningkatkan pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya,

dan bagi mereka yang menunjukkan kinerja rendah, diperlukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya.

3. Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan yang memadai terhadap subsistem tersebut sangat diperlukan untuk memastikan kelancaran dan efektivitas jalannya keseluruhan sistem organisasi.

4. Dokumentasi

Manfaat penelitian kinerja berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.2.6 Jenis-jenis Kinerja Pegawai

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda. Menurut Kasmir (Safitri & Kasmari, 2022) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

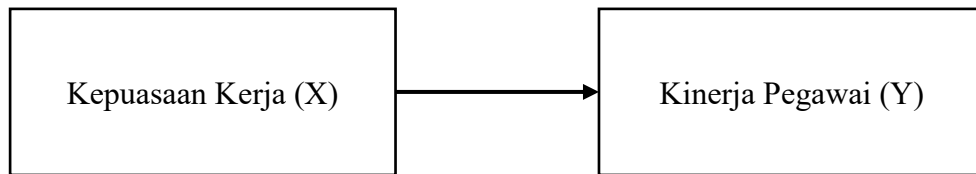
No	Nama	Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Almira Amara Putri & Sri Nawatmi (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK-Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling mempengaruhi adalah variabel kepuasan kerja.
2	Hartati & Arifuddin (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, Variabel Disiplin

		(Dishub) Parepare	Kota		Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare.
3	Anton Budi Santoso & Rilfa Yuliantika (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Intention To Stay</i> (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di kota Bandung	Kuantitatif		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to stay</i> .
4	Nabila Puti Rahmadhani & Yeyen Priyanti (2022)	Konsep Dasar Kepuasan Kerja: sebuah tinjauan teori	kualitatif		Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif yang dimana kepuasan antar individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda.
5	Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W. , C. Sri Hartati (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Pertahanan Kabupaten Ponorogo	Kuantitatif		Hasil penelitian menyebutkan bahwa Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2.1 secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang secara konsisten terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga relevan dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————→ Pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, kepuasan kerja (X) berperan sebagai variabel independen, yaitu faktor yang diduga mempengaruhi variabel lain. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Artinya, perubahan pada kepuasan kerja pegawai diharapkan akan berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu diduga adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

- Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
- Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ini memiliki peranan penting sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah yang tepat, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2023:2) metodologi penelitian adalah rangkaian aktivitas yang melibatkan pengumpulan informasi analisis, serta penafsiran yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Pendapat lainnya dari Panjaitan & Ahmad (Hasir, 2021:2) metode penelitian adalah upaya untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran informasi dengan menggunakan metodologi ilmiah.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan dan merumuskan data dengan mengumpulkan, menyusun dan menganalisis data, sehingga dapat ditemukan gambaran universal dari objek yang diteliti. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penyusunan rencana proposal skripsi ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS. Menurut Rengkuan et al., (2023) penelitian deskriptif merupakan metode yang menggambarkan semua data atau objek penelitian, menganalisis dan membandingkannya berdasarkan kenyataan saat ini dan memberikan solusi untuk masalah tersebut sehingga tetap *up to date*.

Menurut Sugiyono (2021:16) penelitian kuantitatif mengartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2021:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

3.1.3 Variabel Penelitian

Variabel peneliti menurut Sugiyono (2023:67) suatu atribut atau sifat nilai orang dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan mengenai ukuran variabel yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X).

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.1.4 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan yaitu dimulai bulan November 2025 sampai dengan bulan Februari 2026

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih, yang beralamat di Jl. Lingkar Timur, Sukaraja, Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.1.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Pasaribu et al., (2022:67) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulanya. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan judul penelitian.

Operasional variabel dalam penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih akan dijelaskan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kuesioner
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerja sama dengan rekan, gaji yang diterima, serta fisik dan mental di tempat kerja.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja Afandi (Santoso & Yuliantika, 2022)	Pernyataan 1-2 Pernyataan 3-4 Pernyataan 5-7 Pernyataan 8-10
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Adhari (Husna & Prasetya, 2024) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbin (Safitri & Kasmari, 2022)	Pernyataan 1-2 Pernyataan 3-4 Pernyataan 5-6 Pernyataan 7-8 Pernyataan 9-10

Sumber : Data diolah, 2025

Pengukuran variabel kepuasan kerja (X), dan kinerja pegawai (Y) dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *skala ordinal* atau dikenal dengan nama *skala likert*. Menurut Sugiyono (2021:146) mengemukakan definisi *skala likert* sebagai berikut: *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen yang berupa

pernyataan dan pertanyaan. Setiap jawaban pada item instrumen yang menggunakan *skala likert* memiliki tingkat gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih dengan total keseluruhan 40 pegawai. dengan rincian populasi sebagaimana disajikan dalam tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3 Populasi Pegawai Dinas Perhubungan

NO	Pegawai	Jumlah
1	- Pegawai Negeri Sipil (PNS)	10
	- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	30
	Total	40

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Tahun 2025

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang digunakan dalam pemilihan data menggunakan *probability sampling*, yaitu dengan menggunakan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2023:134) *sampling* jenuh (*sensus*) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel pada penelitian akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi dalam hal ini seluruh pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut ini:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data-data dari literatur, sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah, membaca, dan mempelajari buku-buku untuk memperoleh data-data yang berkaitan.
2. Riset Lapangan (*Field Research*), riset lapangan dilakukan dengan cara mengadakan penelitian dilapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi , dimana penulis mengadakan pengamatan langsung pada Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
 - b. Wawancara, dimana penulis melakukan kegiatan tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengumpulan data tersebut.
 - c. Kuesioner, dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pernyataan untuk dibagikan atau disebarkan kepada pegawai secara langsung.

- d. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.3.2 Jenis dan Sumber Data

3.1.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Menurut (Wibowo, 2021:97) data kuantitatif adalah informasi yang disajikan dalam bentuk angka, contohnya seperti ukuran lahan, jumlah siswa yang tidak melanjutkan pendidikan, kecepatan berlari dan lain-lain.

2. Data Kualitatif

Menurut (Wibowo, 2021:97) data kualitatif, yaitu informasi yang tidak diungkapkan dengan angka, contohnya informasi mengenai keadaan pernikahan, gender, lapisan sosial, warna dan lainnya.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.

3.1.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2023:296) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2023:296) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder biasanya diperoleh dengan melakukan riset kepustakaan dengan cara mencari dan mengumpulkan berbagai buku ilmiah, tulisan-tulisan dan literatur yang mempunyai hubungan dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan teori.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) uji validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 26 untuk menguji validitas, sebuah pernyataan dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid dan apabila jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Setelah nilai koefisien validitas tiap butiran pernyataan diperoleh, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan $r \text{ tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yang setara dengan nilai desimal 0,05 dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Karena jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, maka diperoleh $df = 40 - 2 = 38$. Berdasarkan tabel $r \text{ product moment}$, pada $df = 38$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,2638. Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,2638), dan dinyatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Perhitungan validitas dari instrumen dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi *pearson* adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$df = n - 2$ $df = 40 - 2 = 38 = 0,2638$
--

Keterangan :

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden atau sampel penelitian

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *formula Cronbach Alpha* dan menggunakan proses SPSS *for windows*. Indikator dalam pengukuran reliabilitas menurut Priyatno (2024:25) dengan kriteria Jika alpha atau r hitung :

$< 0,6$ = Tidak Reliabel

$> 0,6$ = Reliabel

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data yang dimiliki merupakan distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Penelitian ini menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai, nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterpot*.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sahir (2022:51) analisis regresi linear sederhana adalah metode untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel

independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen (variabel terikat = kinerja pegawai)
- a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)
- X = Variabel independen (variabel bebas = kepuasan kerja)
- b = Koefisien regresi yang hendak diamati (pengaruh positif atau negatif)

3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Model regresi yang sudah dimiliki syarat asumsi klasik yang akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui hipotesis sebagai berikut ini:

3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghazali (2021:148) uji t dikenal dengan uji parsial yaitu pengujian bagaimana pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat.

Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dan apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dimana hasil perhitungannya diperoleh dari perhitungan :

$$\text{KD (R}^2\text{) x 100\%}$$

Keterangan :

KD = Keofisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian Dan Deskripsi Responden

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Sejarah berdirinya Dinas Perhubungan Kota Prabumulih berkaitan erat dengan perkembangan Kota Prabumulih sebagai daerah otonom yang mengalami kemajuan di berbagai bidang, terutama pada sektor transportasi dan lalu lintas. Seiring bertambahnya jumlah kendaraan dan meningkatnya mobilitas masyarakat, pemerintah daerah menilai perlunya suatu instansi khusus yang menangani urusan perhubungan secara terarah dan terintegrasi. Pada masa awal, pengelolaan urusan transportasi di Kota Prabumulih masih dilaksanakan secara sederhana melalui unit kerja yang berada di lingkungan pemerintah daerah. Sejalan dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan transportasi yang aman dan tertib, pemerintah daerah kemudian membentuk Dinas Perhubungan sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan.

Pembentukan Dinas Perhubungan Kota Prabumulih merupakan salah satu langkah pemerintah daerah dalam meningkatkan mutu pelayanan publik, khususnya pada sektor transportasi. Keberadaan dinas ini bertujuan untuk mengatur kelancaran lalu lintas, meningkatkan keselamatan pengguna jalan, serta menyediakan sarana dan prasarana transportasi yang memadai bagi masyarakat. Selain itu, pembentukan dinas ini juga bertujuan menciptakan sistem transportasi yang efektif dan efisien guna mendukung kegiatan ekonomi maupun sosial masyarakat. Kedudukan serta susunan organisasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih mengacu pada Peraturan Daerah Kota Prabumulih (PERDA) Nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih. Peraturan tersebut mengatur pembentukan berbagai perangkat daerah termasuk dinas-dinas yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang tertentu, salah satunya bidang perhubungan. Dengan adanya peraturan daerah tersebut, Dinas Perhubungan memiliki dasar hukum yang

jas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana pemerintahan daerah.

Dinas Perhubungan Kota Prabumulih terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Upaya tersebut dilakukan melalui penataan lalu lintas, pemasangan rambu-rambu jalan, pengelolaan fasilitas parkir, serta pengawasan terhadap kegiatan angkutan umum. Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga mulai diterapkan untuk menunjang pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Melalui berbagai upaya tersebut, Dinas Perhubungan Kota Prabumulih diharapkan dapat menjadi instansi yang profesional dalam memberikan pelayanan di bidang transportasi serta mendukung terwujudnya sistem transportasi yang aman, tertib, dan berkelanjutan di Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan karakteristik yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan agar bisa jauh lebih baik di masa yang akan datang. Banyak interpretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Visi itu sendiri tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, kemungkinan kemajuan dan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

4.1.2.1 Visi

Visi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih adalah “Terciptanya sistem dinas perhubungan yang handal, lancar, tertib, efisien dan efektif”

4.1.2.2 Misi

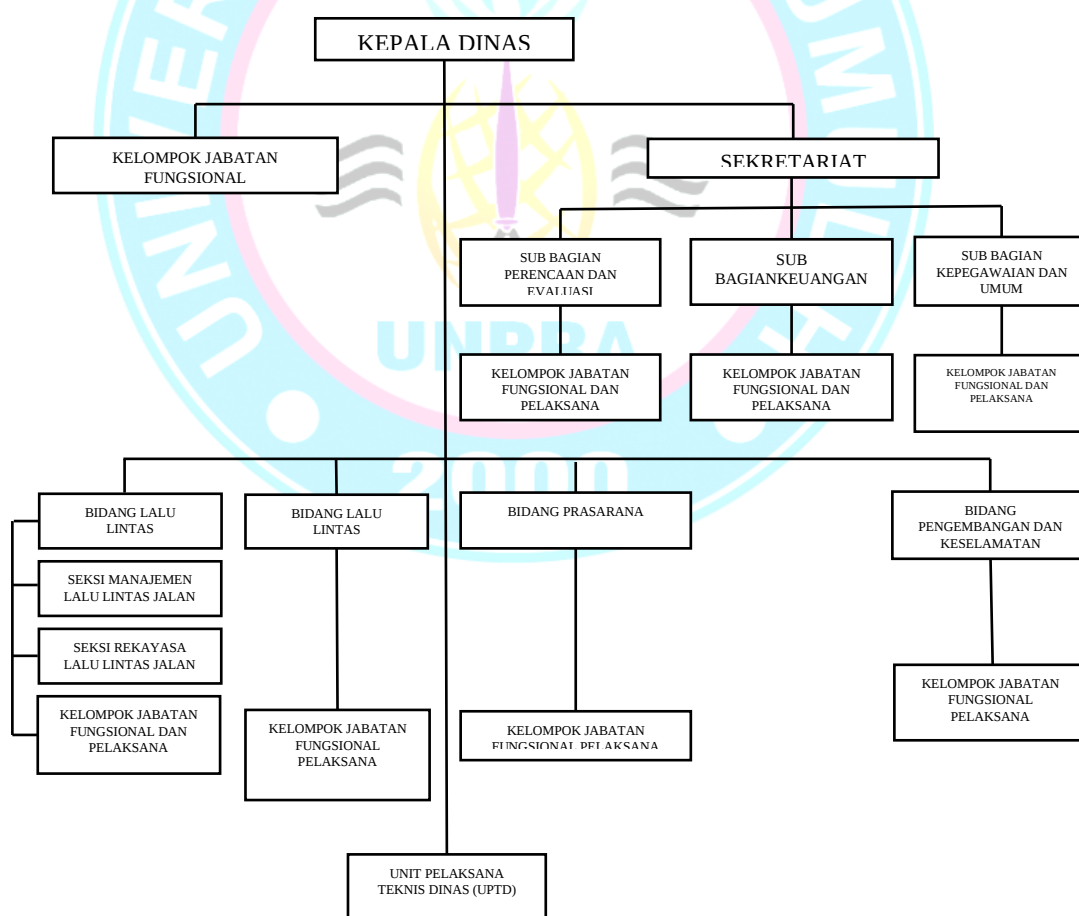
Misi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kehandalan sistem perhubungan
2. Meningkatkan kelancaran, keselamatan dan ketertiban operasional perhubungan
3. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang perhubungan.
4. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan perhubungan.

5. Meningkatkan peran dan fungsi dinas perhubungan dalam menunjang peningkatan pembangunan perekonomian masyarakat serta peningkatan pendapatan pemerintah Kota Prabumulih.
6. Meningkatkan fungsi desiminasi informasi kepada masyarakat.
7. Meningkatkan fungsi jendela infomarsi online pemerintahan Kota Prabumulih yang *up to date*, meningkatkan jaringan komunikasi intranet dan internet dilingkungan Kota Prabumulih.

4.1.3 Struktur Organisasi

Menurut Hasibuan (Pangestu & Purnama, 2024), struktur organisasi diartikan sebagai gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, bagian organisasi, kedudukan pejabat dan jenis kewenangan, hubungan sektoral dan perburuhan garis komando dan tanggung jawab, sistem pengendalian dan pengelolaan organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih 2026

4.1.3.1 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Menurut Perwako Nomor 80 Tahun 2025 Tentang Perubahan Perwako Nomor 41 Tahun 2025 Tentang SOTK Dinas Perhubungan, struktur organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Prabumulih terdiri dari beberapa unsur yang memiliki tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung pelaksanaan pelayanan di bidang transportasi pada wilayah Kota Prabumulih. Berikut penjelasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab tersebut :

1. Kepala Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Kepala Dinas Mempunyai Tugas :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan
- b. Pelaksanaan pembinaan operasional di bidang perhubungan
- c. Penyelenggaraan bimbingan teknis di bidang perhubungan
- d. Penyelenggaraan, pengendalian dan pengawasan teknis di bidang perhubungan
- e. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang perhubungan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku
- f. Pelaksanaan perumusan kebijakan transportasi sara dan prasarana lalu lintas angkutan darat
- g. Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dalam pelaksanaan tugas di bidang operasional
- h. Penyelenggaraan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan hubungan masyarakat, tata usaha serta rumah tangga dinas perhubungan
- i. Penyelenggaraan, pengendalian dan pembinaan UPTD dalam dinas perhubungan
- j. Penyelenggaraan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh walikota.

2. Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Sekretaris Dinas Mempunyai Tugas :

- a. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga perlengkapan, organisasi dan tata laksana serta hubungan masyarakat
- b. Pelaksanaan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan

- c. Pelaksanaan tata kelola keuangan
- d. Pengumpulan dan pengolah data, penyusunan rencana kegiatan pemerintahan dan pembangunan serta pembangunan bidang perhubungan.
- e. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengembangan informasi dan teknologi
- f. Penyusunan program kegiatan rutin pemerintahan dan pembangunan bidang perhubungan
- g. Pelaksanaan analisa dan evaluasi kinerja dari pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan di bidang perhubungan.

3. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Mempunyai Tugas :

- a. Penyusunan rencana anggaran belanja rutin dan pembangunan baik yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah
- b. Penyusunan program kerja tahunan, program kerja lima tahunan pemerintahan dan pembangunan bidang perhubungan yang telah dikoordinasikan dengan bidang yang terkait
- c. Penyusunan rencana pembangunan bidang perhubungan, jangka menengah dan panjang yang telah dikoordinasikan dengan bidang yang terkait
- d. Pengkoordinasian dan pengevaluasian usulan program pembangunan perhubungan yang telah dilaksanakan oleh bidang-bidang di lingkungan dinas perhubungan
- e. Penyusunan dokumen-dokumen bidang perhubungan berupa renstra, saku dan dokumen lainnya

4. Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Keuangan Mempunyai Tugas :

- a. Pelaksanaan pengelolaan tata usaha keuangan dan administrasi keuangan
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan anggaran

- c. Pelaksanaan tata kelola keuangan meliputi pembukaan, penyusunan, pertanggungjawaban dan pengamanan dokumen keuangan
- d. Penyiapan bahan dan penyusunan verifikasi dan pemantauan serta pemantauan pelaksanaan anggaran
- e. Pelaksanaan pengumpulan bebab dan penyiapn rencana anggaran pedapatan dan belanja rutin serta pembangunan
- f. Penyusunan, pmbutan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran

5. Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Kepegawaian dan Umum Mempunyai Tugas :

- a. Pelaksanaan pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, kearsipan, kehumasan, administrasi kepegawaian, kelembagaan dan ketatalaksanaan serta pendokumentasian peraturan perundang-undang
- b. Pelaksanaan proses penerimaan , pengolahan, pendistribusian, pengadaan, pengiriman dan pengarsipan surat-surat masuk maupun keluar.
- c. Pengurusan rumah tangga dinas yang meliputi keamanan, kebersihan, pemeliharaan serta perlengkapan kantor
- d. Pelaksanaan penyiapan rencana kebutuhan pegawai dan formasi pegawai
- e. Pelaksanaan penyiapan bahanpembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai
- f. Pelaksanaan penyiapan rencana pegawai yang akan mengikuti ujian dinas dan izin/tugas belajar

6. Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Bidang Lalu Lintas Mempunyai Tugas :

- a. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang manajemen lalu lintas, rekayasa lalu lintas dan analisis dampak lalu lintas
- b. Penyusunan rencana, program dan evaluasi bidanng lalu lintas, di bidang manajemen lalu lintas

- c. Penganalisaan pengaturan lalu lintas di jalan atau daerah rawan kemacetan lalu lintas
- d. Penyusunan dan perencanaan jaringan jalan wilayah kota
- e. Pelaksanaan manajemen patroli dan pengawalan untuk kelancaran arus

7. Bidang Angkutan dan Sarana Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Bidang Angkutan dan Sarana Mempunyai Tugas :

- a. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang angkutan dan sarana
- b. Perumusan rencana, program dan evaluasi serta pengembangan kegiatan pemerintahan dan pembangunan bidang-bidang sarana dan transportasi
- c. Penyusunan jaringan trayek dan penetapan kebutuhan kendaraan angkutan umum yang wilayah pelayanannya dalam kota
- d. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang angkutan dan sarana
- e. Penyusunan dan penetapan jaringan lalu lintas angkutan barang dalam kota

8. Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Bidang Prasarana Mempunyai Tugas :

- a. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang prasarana
- b. Perumusan rencana pembangunan prasarana di bidang perhubungan
- c. Perancangan rekomendasi perizinan kepada walikota terhadap pembuatan halte, area parkir, pembuatan jembatan penyebrangan berupa sarana dan trotoar perhubungan
- d. Penyiapan dokumen-dokumen bidang perhubungan berupa sarana dan prasarana perhubungan
- e. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana perhubungan

9. Bidang Pengembangan dan Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Bidang Pengembangan dan Keselamatan Mempunyai Tugas :

- a. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang pengembangan dan keselamatan

- b. Penyusunan rencana dan pembuatan aplikasi dibidang perhubungan
- c. Pelaksanaan lomba pelajar pelloporlalu lintas
- d. Pelayanan fasilitas dan penanganan keselamatan di jalan
- e. Pelayanan fasilitas kelayakan kendaraan
- f. Penyebarluasan informasi tentang keselamatan dan ketertiban berlalu lintas melalui media ctak, media elektronik, papan reklame atau aplikasi resmi pemerintah kota

10. Subbagian UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian UPTD Terminal Mempunyai Tugas :

- a. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang terminal
- b. Pelaksanaan pengaturan terhadap kendaraan yang masuk kedalam terminal
- c. Pelaksanaan pengerjaan kebersihan ruang kantor terminal
- d. Pelaksanaan inventerisasi baarang-barang/perlengkapan yang ada di terminal
- e. Pelaksanaan pengawasan tterhadap kendaran angkutan uumum yang ada di terminal

11. Subbagian UPTD Parkir Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian UPTD Parkir Mempunyai Tugas :

- a. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang perparkiran
- b. Pelaksanaan pengaturan terhadap perparkiran kendaraan bermotor ditempat-tempat yang telah ditentukan
- c. Pelaksanaan pengawasan terhadap perparkiran kendaraan di tempat-tempat yang telah ditentukan
- d. Pelaksanaan pemungutan jasa retribusi parkir ditepi jalan umum sesuai dengan titik parkir yang telah ditentukan
- e. Pelaksanaan inventerisasi barang-barang/perlengkapan yang berkaitan dengan perparkiran

12. Subbagian UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Mempunyai Tugas :

- a. Pelaksanaan pengujian terhadap kendaraan bermotor dan menetapkan bermotor laik jalan
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kendaraan bermotor laik jalan
- c. Pelaksanaan penginventarisir barang-barang/perlengkapan yang ada di balai pengujian kendaraan bemrotro
- d. Pelaksanaan pemeriksaan terhadap kendaraan bermotor di jalan bersama dengan undur terkait penyusunan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah-langkah dan pertimbangan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

4.1.4 Karakteristik Responden

Tujuan yang ingin dicapai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan 40 responden dan dari 40 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua telah dikembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut.

4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	16	40%
2	Perempuan	24	60%
	Jumlah	40	100%

Sumber: data yang diolah 2026

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau sebesar 40%,

sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 24 atau sebesar 60%. Maka dari itu mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia responden dalam penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Menurut Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-35 Tahun	23	57,5%
2	36-50 Tahun	16	40,0%
3	>50 Tahun	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: data yang diolah 2026

Keterangan pada tabel 4.2 di atas bahwa responden yang berusia 21 - 35 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase 57,5%, usia 36 – 50 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 40%, usia >50 tahun berjumlah 1 dengan persentase 2,5 %. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 21 – 35 tahun dengan persentase sebesar 57,5% sebanyak 23 orang.

4.1.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Magister	3	7,5%
2	Sarjana	15	37,5%
3	Diploma	5	12,5%
4	SMA/SMK	17	42,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data di olah 2026

Keterangan pada tabel 4.3 di atas bahwa pegawai memiliki tingkat pendidikan magister berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%, tingkat pendidikan sarjana berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, tingkat pendidikan diploma berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5% dan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 17 orang dengan persentase 42,5%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase sebesar 42,5% sebanyak 17 orang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden sebanyak 40 orang, maka dapat diketahui reaksi pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, yaitu meliputi :

1. Tanggapan mengenai kepuasan kerja yang ada
2. Tanggapan penilai mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Adapun kriteria penilaian yang digunakan mengacu pada nilai rata rata jawaban responden yaitu sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

- | | | |
|-------------|---|------------------------------|
| 1,00 – 1,80 | = | Sangat rendah / sangat buruk |
| 1,81 – 2,60 | = | Rendah / buruk |
| 2,61 – 3,40 | = | Cukup / sedang |
| 3,41 – 4,20 | = | Tinggi / baik |
| 4,21 – 5,00 | = | Sangat tinggi / sangat baik |

Rentang nilai tersebut dijadikan acuan dalam menginterpretasikan jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner. Pada bagian ini, pembahasan difokuskan pada variabel utama yaitu, kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X)

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (n=40)

Kepuasan Kerja	Frekuensi										Total		Rata – rata
	(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	20	23	92	13	36	0	0	0	0	40	148	3,70
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	6	30	28	112	6	18	0	0	0	0	40	160	4,00
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	3	15	28	112	9	27	0	0	0	0	40	154	3,85
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	6	30	27	108	7	21	0	0	0	0	40	159	3,98
Atasan saya memberikan dukungan dalam bekerja	6	30	24	94	10	30	0	0	0	0	40	154	3,85
Atasan saya bersikap adil terhadap pegawai	6	30	28	112	6	18	0	0	0	0	40	160	4,00
Saya merasa puas dengan cara atasan membimbing saya	5	25	20	80	15	45	0	0	0	0	40	150	3,75
Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	5	30	23	94	12	36	0	0	0	0	40	160	4,00
Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas	3	15	27	108	10	30	0	0	0	0	40	153	3,83
Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	4	20	27	108	9	27	0	0	0	0	40	155	3,88
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja											400	1.553	3,88

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai total rata-rata sebesar 3,88 menunjukkan bahwa kepuasan kerja baik. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai tertinggi sebesar 4,00 dengan pernyataan ke 2,6,8. Nilai paling terendah 3,70 dengan item pernyataan ke 1.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (n=40)

	Frekuensi											
--	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai	(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1		Total		Rata – rata
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kualitas yang baik	0	0	30	120	10	30	0	0	0	0	40	150	3,75
Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	6	30	25	100	9	27	0	0	0	0	40	157	3,93
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4	20	23	92	13	39	0	0	0	0	40	151	3,78
Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	2	10	28	112	10	30	0	0	0	0	40	152	3,80
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	25	25	100	10	30	0	0	0	0	40	155	3,88
Saya jarang menunda pekerjaan	3	15	29	116	8	24	0	0	0	0	40	155	3,88
Saya bekerja secara efisien meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi	2	10	32	128	6	18	0	0	0	0	40	156	3,90
Saya dapat menggunakan metode kerja yang tepat untuk mengatasi rutinitas pekerjaan yang monoton	2	10	25	100	13	39	0	0	0	0	40	149	3,73
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri meskipun beban kerja yang tinggi	3	15	24	96	13	39	0	0	0	0	40	150	3,75
Saya memiliki inisiatif untuk mengatasi kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan	0	0	27	108	13	39	0	0	0	0	40	147	3,68
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai											400	1.522	3,81

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dengan nilai total rata – rata sebesar 3,81 menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dengan nilai tertinggi sebesar 3,93 dengan item pernyataan ke 2, dan nilai paling terendah 3,68 dengan item pernyataan ke 10.

4.3 Hasil Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan satu sisi (*One-tailed*) dengan taraf signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, uji validitas dapat diukur dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus tabel *degree of freedom* (df) = $n-2$ dan $\alpha = >0,05$. Dimana n adalah jumlah sampel, jadi (df) = $40 - 2 = 38$, berdasarkan nilai tingkat signifikansi uji satu arah untuk 0,05 dari 38 adalah 0,2638.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.
3. r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item- total correlation*.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%

Pada tahap survey, kuesioner berisikan 20 pernyataan yang menyangkut variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.77	45.717	.557	.727
P2	73.55	46.459	.529	.731
P3	73.70	46.164	.596	.729
P4	73.58	46.097	.554	.729
P5	73.65	45.413	.581	.725
P6	73.55	47.279	.417	.738
P7	73.80	44.882	.606	.722
P8	73.72	45.692	.543	.727
P9	73.72	47.333	.414	.738
P10	73.68	45.353	.672	.722
TOTAL	38.78	12.692	1.000	.806

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid seluruhnya. Seluruh poin r_{hitung} pernyataan berada diatas 0,2638 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 sehingga semua poin pernyataan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	72.35	40.746	.600	.734

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2	72.18	39.020	.637	.723
P3	72.32	40.225	.469	.735
P4	72.30	40.728	.501	.736
P5	72.22	39.102	.636	.724
P6	72.22	39.820	.647	.728
P7	72.20	41.292	.495	.740
P8	72.38	40.035	.564	.731
P9	72.35	39.874	.549	.731
P10	72.43	40.763	.546	.736
TOTAL	38.05	11.074	1.000	.817

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid seluruhnya. Seluruh poin r hitung pernyataan berada di atas 0,2638 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua poin pernyataan dalam instrumen dikatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau sarana yang digunakan untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur dari suatu reliabel serta konstruksi. Jika jawaban pegawai pada pernyataan konsisten dan kuat sejak waktu ke waktu, dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Pada uji reliabel kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan data analisis. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha > 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha < 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas bahwa *Cronbach Alpha* variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,806 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,817. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga bahwa seluruh item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang akan dilakukan telah lolos atau baik dengan memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang baik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dan Grafik P-Plot dengan bantuan SPSS versi 26 dan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.125	40	.118	.974	40	.479
Y	.137	40	.055	.967	40	.292

a. Lilliefors Significance Correction

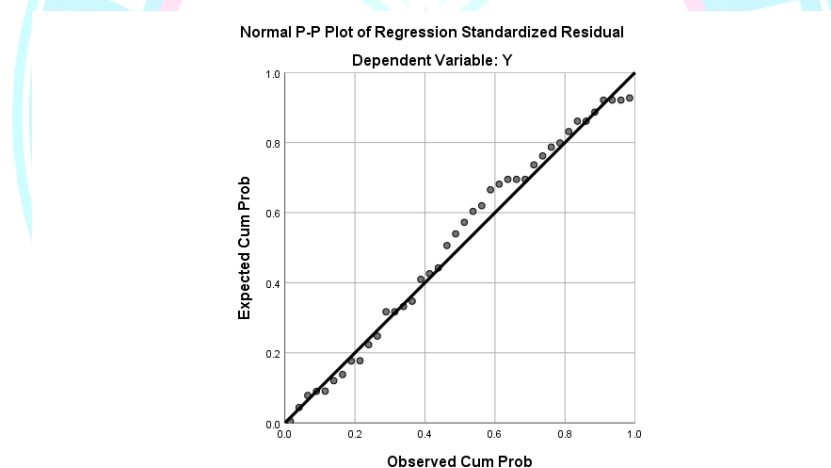
Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi variabel X sebesar 0,479 dan variabel Y sebesar 0,292. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Selanjutnya adalah pengujian uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) berdistribusi normal.
- Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4.2 Grafik P-Plot uji normalitas

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

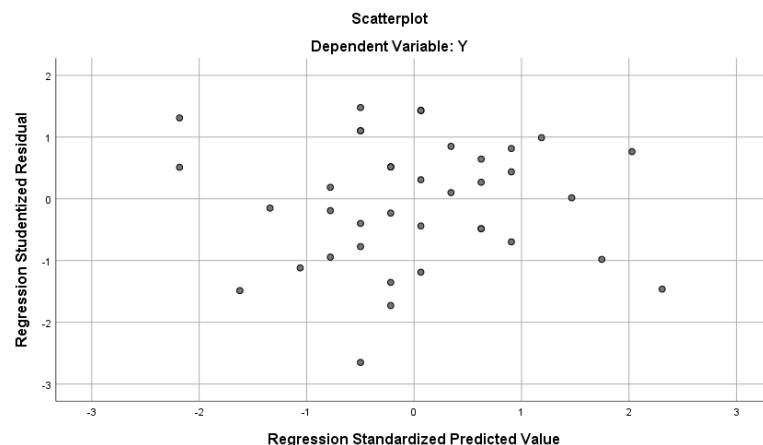
Berdasarkan gambar 4.2 grafik normal P-Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas, melihat grafik plot antar nilai, prediksi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4.5 Metode Analisis

Metode analisis data merupakan tahapan penelitian yang dilakukan setelah data terkumpul. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan secara bertahap untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan uraian agar memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sahir (2022:51) analisis regresi linier sederhana adalah metode untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (variabel terikat = kinerja pegawai)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

X = Variabel independen (variabel bebas = kepuasan kerja)

b = Koefisien regresi yang hendak diamati (pengaruh positif atau negatif)

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS IBM versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.472	4.739		3.476	.001
	X	.556	.122	.596	4.572	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (*constant*) sebesar 16,472 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,556. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 16,472 + 0,556 X$$

Nilai koefisien regresi X yang positif menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X sebesar 0,0556 satuan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Metode pengujian yang digunakan adalah uji t (uji parsial), yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut dijelaskan sebagai berikut :

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = $n-2$ = 38, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,686. Berikut ini disajikan hasil uji t atau pengujian secara parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	16.472	4.739	3.476	.001
	X	.556	.122	.596	.4572

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas bahwa hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar 4,572. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 38, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,686. Dari hasil perbandingan tersebut terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,572 > 1,686$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun jika dilihat dari nilai signifikansinya yang diperoleh yaitu sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini ditentukan dengan melihat *R-square*.

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.338	2.708

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data yang diolah 2026 (Menggunakan SPSS IBM Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,355 atau 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 35,5%, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil dan pembahasan dari analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis yang telah ditentukan, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,556 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,572 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Nawarami (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian Handoko et al., (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penitng yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaanya cenderung miliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang baik, serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga tercermin dari nilai koefisien beta sebesar 0,596 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan cukup besar. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari nilai keofisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,35 atau 35,5% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 35,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan faktor lainnya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu penting bagi organisai untuk terus memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

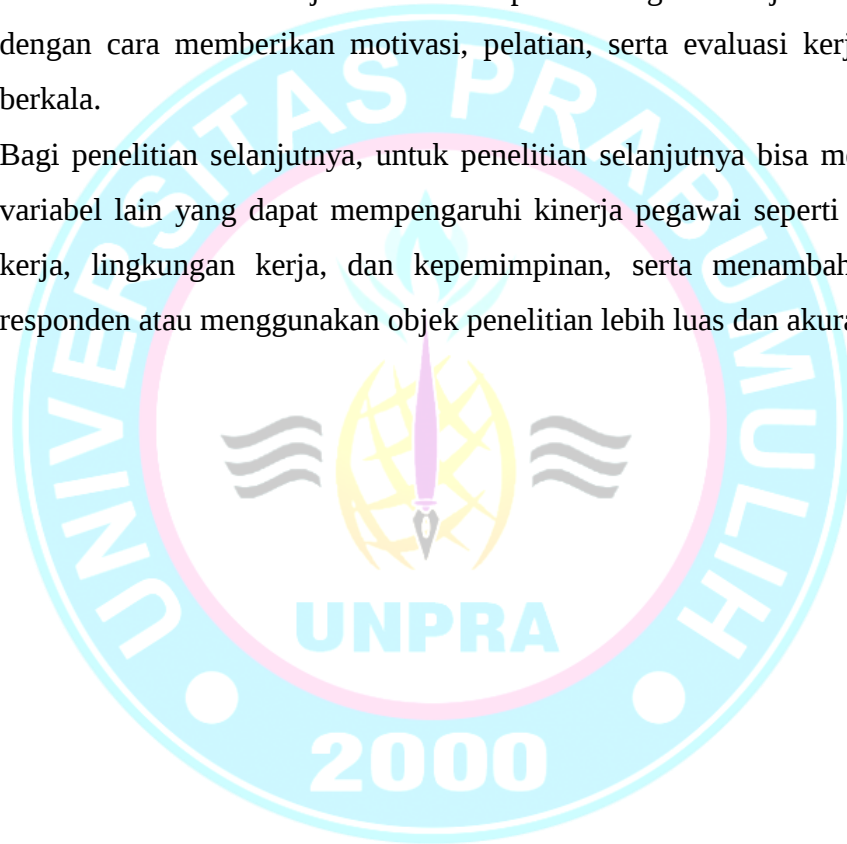
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,88 dan kinerja pegawai sebesar 3,81 yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai sudah merasa cukup puas dalam bekerja dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dari hasil pengujian instrumen, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya. Adapun hasil uji normalitas juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil ini diperkuat oleh uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,572 > 2,024$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan memberikan pengaruh sebesar 35,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan banyak faktor lain juga yang mempengaruhinya.

5.2 Saran

Berdasarkan yang telah dilakukannya penelitian pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kepuasan kerja, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama dalam hal pembimbingan dari atasan dan kenyamanan dalam bekerja, agar pegawai dapat bekerja lebih optimal dan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya.
2. Berdasarkan hasil kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai khususnya dalam hal inisiatif kerja dan kemampuan mengatasi kejenuhan kerja, dengan cara memberikan motivasi, pelatihan, serta evaluasi kerja secara berkala.
3. Bagi penelitian selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya bisa menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta menambah jumlah responden atau menggunakan objek penelitian lebih luas dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I.Z., 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni. 2023. Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6): 853-867.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepbulish Publisher
- Banne, A. et al. 2023. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULTG Palopo. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen & Akuntansi*, 2(18): 309-325.
- Ghozali, H.I., 2021. *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, S.D., Mardi, N.W., & Hartati, C.S. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurna EMA-Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1): 17-26.
- Harahap, M.A.K., et al. 2023. *Metode Penelitian (Teori Dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. 2023. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Hartati & Arifuddin. 2023. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 6(2): 325-344.
- Husna, L.U., & Prasetya, B.P. 2024. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2): 19-28.
- Jaya, A.T. 2022. Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multifinance TBK, Cabang Makasar. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen* 4(1) : 1-14
- Priyatno, D. 2024. *Teknik Dasar Untuk Analisis Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi.

- Putri, A.A., & Nawatmi, S. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria Tbk-Smart. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 8(1): 1225-1236.
- Rahmadhani, N.P., & Prianti, Y. 2022. Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1): 39-48.
- Roring, I.J., Tewal, B., & Walangitan, M.D.B. 2023. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Privinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4): 1479-1488.
- Safitri. A.N., & Kasmari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnl Ekonomi dan Bisnis*, 11(2): 14-25.
- Sahir, S.H. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Santoso, A.B., & Yuliantika, R. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay Studi Kasus (Pengemudi Gojek di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3): 1407-1422.
- Sugiyono, 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo, A.E. 2021. *Metode Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon:Insania

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner

No Responden

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yunita Maila Sari

NIM. 2022110031

Universitas Prabumulih

No Responden

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN (Dishub) KOTA
PRABUMULIH****NAMA : YUNITA MAILA SARI****NIM : 2022110031**

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap, informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih

DAFTAR PERTANYAAN**Bagian I****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 21-35 Tahun ☐ >50 Tahun
☐ 36-50 Tahun
4. Tingkat pendidikan : ☐ S2 ☐ D2
☐ S1 ☐ D3
☐ D1 ☐ SMA/SMK

Bagian II**B. PETUNJUK PENGISIAN**

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (✓) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

- (SS) : Sangat Setuju (S) : Setuju (N) : Netral
(TS) : Tidak Setuju (STS) : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KEPUASAN KERJA		JAWABAN				
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan (2 butir)						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
Upah (2 butir)						
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
Pengawas (3 butir)						
5	Atasan saya memberikan dukungan dalam bekerja					
6	Atasan saya bersikap adil terhadap pegawai					
7	Saya merasa puas dengan cara atasan membimbing saya					
Rekan Kerja (3 butir)						
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya					
9	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
10	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas (2 butir)						
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas (2 butir)						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan					
Ketepatan Waktu (2 butir)						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya jarang menunda pekerjaan					
Efektifitas (2 butir)						

7	Saya bekerja secara efisien meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi					
8	Saya dapat menggunakan metode kerja yang tepat untuk mengatasi rutinitas pekerjaan yang monoton					
Kemandirian (2)						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri meskipun beban kerja tinggi					
10	Saya memiliki inisiatif untuk mengatasi kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan					



Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

NO.RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (X)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
RESPONDEN 5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
RESPONDEN 6	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
RESPONDEN 7	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	38
RESPONDEN 8	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	38
RESPONDEN 9	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	41
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
RESPONDEN 11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
RESPONDEN 14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 15	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
RESPONDEN 16	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	36
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 18	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
RESPONDEN 19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
RESPONDEN 20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
RESPONDEN 22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
RESPONDEN 24	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
RESPONDEN 25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
RESPONDEN 26	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
RESPONDEN 27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 28	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	37
RESPONDEN 29	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
RESPONDEN 30	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	38
RESPONDEN 31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 34	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	8
RESPONDEN 35	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
RESPONDEN 36	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
RESPONDEN 37	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
RESPONDEN 38	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
RESPONDEN 39	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 40	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47

NO.RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
RESPONDEN 1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
RESPONDEN 2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	42
RESPONDEN 5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
RESPONDEN 6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 8	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
RESPONDEN 13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 14	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
RESPONDEN 15	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
RESPONDEN 16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
RESPONDEN 17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35
RESPONDEN 18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
RESPONDEN 21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
RESPONDEN 22	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	41
RESPONDEN 23	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
RESPONDEN 24	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	38
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
RESPONDEN 29	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	34
RESPONDEN 30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
RESPONDEN 31	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
RESPONDEN 33	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
RESPONDEN 35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
RESPONDEN 37	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
RESPONDEN 38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
RESPONDEN 39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 40	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.373*	.438**	.271	.334*	.224	.232	.223	.183	.432**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.018	.005	.091	.035	.165	.150	.167	.259	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.373*	1	.087	.401*	.146	.250	.414**	.291	.168	.410**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.018		.595	.010	.368	.120	.008	.069	.299	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.438**	.087	1	.404**	.486**	.173	.395*	.299	.258	.363*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.005	.595		.010	.001	.285	.012	.061	.108	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.271	.401*	.404**	1	.344*	.240	.182	.337*	.148	.385*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.091	.010	.010		.030	.135	.260	.033	.363	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.334*	.146	.486**	.344*	1	.219	.363*	.210	.243	.468**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.035	.368	.001	.030		.174	.021	.193	.130	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.224	.250	.173	.240	.219	1	.276	.218	.168	.164	.480**
	Sig. (2-tailed)	.165	.120	.285	.135	.174		.085	.176	.299	.312	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.232	.414**	.395*	.182	.363*	.276	1	.436**	.226	.391*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.150	.008	.012	.260	.021	.085		.005	.160	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.223	.291	.299	.337*	.210	.218	.436**	1	.204	.367*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.167	.069	.061	.033	.193	.176	.005		.208	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.183	.168	.258	.148	.243	.168	.226	.204	1	.342*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.259	.299	.108	.363	.130	.299	.160	.208		.031	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.432**	.410**	.363*	.385*	.468**	.164	.391*	.367*	.342*	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.021	.014	.002	.312	.013	.020	.031		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.615**	.584**	.643**	.609**	.638**	.480**	.663**	.605**	.477**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.77	45.717	.557	.727
P2	73.55	46.459	.529	.731
P3	73.70	46.164	.596	.729
P4	73.58	46.097	.554	.729
P5	73.65	45.413	.581	.725
P6	73.55	47.279	.417	.738
P7	73.80	44.882	.606	.722
P8	73.72	45.692	.543	.727
P9	73.72	47.333	.414	.738
P10	73.68	45.353	.672	.722
TOTAL	38.78	12.692	1.000	.806

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.309	.165	.453**	.265	.312	.397*	.448**	.447**	.339*	.641**
	Sig. (2-tailed)		.053	.309	.003	.099	.050	.011	.004	.004	.032	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.309	1	.224	.436**	.386*	.535**	.160	.389*	.301	.441**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.053		.166	.005	.014	.000	.323	.013	.059	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.165	.224	1	-.064	.332*	.471**	.291	.338*	.264	.181	.540**
	Sig. (2-tailed)	.309	.166		.694	.036	.002	.069	.033	.100	.264	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.453**	.436**	-.064	1	.491**	.289	.360*	.161	.169	.251	.558**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.694		.001	.071	.023	.320	.298	.118	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.265	.386*	.332*	.491**	1	.440**	.431**	.353*	.197	.301	.689**
	Sig. (2-tailed)	.099	.014	.036	.001		.004	.006	.026	.222	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.312	.535**	.471**	.289	.440**	1	.169	.325*	.401*	.249	.691**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.002	.071	.004		.297	.041	.010	.121	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.397*	.160	.291	.360*	.431**	.169	1	.094	.395*	.208	.545**
	Sig. (2-tailed)	.011	.323	.069	.023	.006	.297		.563	.012	.197	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.448**	.389*	.338*	.161	.353*	.325*	.094	1	.256	.432**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.033	.320	.026	.041	.563		.111	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.447**	.301	.264	.169	.197	.401*	.395*	.256	1	.345*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.004	.059	.100	.298	.222	.010	.012	.111		.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.339*	.441**	.181	.251	.301	.249	.208	.432**	.345*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.032	.004	.264	.118	.060	.121	.197	.005	.029		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.690**	.540**	.558**	.689**	.691**	.545**	.619**	.609**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	72.35	40.746	.600	.734
P2	72.18	39.020	.637	.723
P3	72.32	40.225	.469	.735
P4	72.30	40.728	.501	.736
P5	72.22	39.102	.636	.724
P6	72.22	39.820	.647	.728
P7	72.20	41.292	.495	.740
P8	72.38	40.035	.564	.731
P9	72.35	39.874	.549	.731
P10	72.43	40.763	.546	.736
TOTAL	38.05	11.074	1.000	.817

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.806	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.817	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

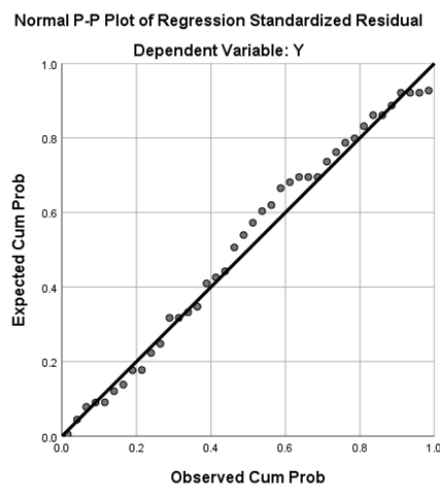
a. Statistik (*Shapiro–Wilk*)

Tests of Normality

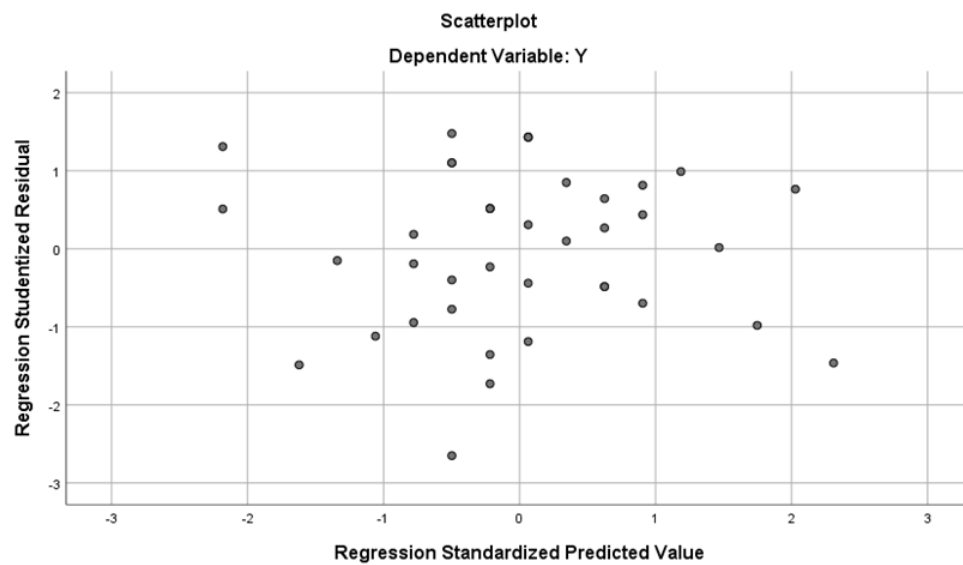
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.125	40	.118	.974	40	.479
Y	.137	40	.055	.967	40	.292

a. Lilliefors Significance Correction

b. Grafik P-Plot



2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.472		3.476	.001
	X	.556	.596	4.572	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.472		3.476	.001
	X	.556	.596	4.572	.000

a. Dependent Variable: Y

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.338	2.708

a. Predictors: (Constant), X

Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

Lampiran.
Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) untuk $df = 1 - 100$
 $df = (N-2)$

Tingkat signifikansi untuk uji satu arah					
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

2. Tabel t (t-tabel)

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment					
	uji satu sisi (one tailed)						uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	0,707	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	0,500	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	0,404	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	0,347	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	0,309	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	0,281	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	0,260	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	0,242	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	0,228	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	0,216	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	0,206	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	0,197	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	0,189	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	0,182	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	0,176	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	0,170	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	0,165	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	0,160	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	0,156	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	0,152	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	0,148	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	0,145	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	0,141	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	0,138	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	0,136	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	0,133	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	0,130	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	0,128	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	0,126	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	0,124	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	0,122	0,229	0,291	0,344	0,403	0,442
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	0,120	0,225	0,287	0,339	0,397	0,436
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	0,118	0,222	0,283	0,334	0,392	0,430
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	0,116	0,219	0,279	0,329	0,386	0,424
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	0,114	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	0,113	0,213	0,271	0,320	0,376	0,413
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	0,111	0,210	0,267	0,316	0,371	0,408
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	0,110	0,207	0,264	0,312	0,367	0,403
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	0,108	0,204	0,260	0,308	0,362	0,398
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	0,107	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	0,106	0,199	0,254	0,301	0,354	0,389
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	0,104	0,197	0,251	0,297	0,350	0,384
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	0,103	0,195	0,248	0,294	0,346	0,380
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	0,102	0,192	0,246	0,291	0,342	0,376
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	0,101	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	0,100	0,188	0,240	0,285	0,335	0,368
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	0,099	0,186	0,238	0,282	0,331	0,365
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	0,098	0,184	0,235	0,279	0,328	0,361
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	0,097	0,182	0,233	0,276	0,325	0,358
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	0,096	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	0,095	0,179	0,228	0,271	0,319	0,351
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	0,094	0,177	0,226	0,268	0,316	0,348

Lampiran 5 kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing I



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/11/2025	BAB. I	Revisi: Latar Belakang Masalah		
12/11/2025	BAB. I	Revisi: Latar Belakang - penulisan		
14/11/2025	BAB. I	Acc BAB. I		
21/11/2025	BAB. II	Revisi BAB. II		
26/11/2025	BAB. II	-tami tambah lagi -penelitian terdahulu		
27/11/2025	BAB. II	Revisi tabel penelitian terdahulu. Sumbernya, penulisannya Acc BAB II lanjut BAB. II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTR-2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12 2025	BAB. III	perbaiki waktu penelitian		
12/12 2025	BAB. III	populasi dan sample penulisan uji validasi Ace bab III		
27/01 26	BAB. IV	Revisi BAB IV - Struktur organisasi		
29/04 26	BAB. IV	Acc BAB. IV		
8/05 26	BAB. V	Revisi Kesimpulan dan Saran		
12/05 26	BAB. V	Acc BAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11/2025	Bab I	- Format sesuai dengan pedoman penulisan skripsi - Buat halaman - Buat sistematis penulisan - Perbaiki huruf besar & huruf kecil	A.	
10/11/2025	Bab I	- Perbaiki unsur-unsur penulisan - Perbaiki sistematis penulisan	A.	
11/11/2025	Bab I	Kec Salah lagi Bab 2	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
NIDN 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/11/2025	Bab II	- Sempatkan dengan pedoman penulisan skripsi - Perbaiki kutipan - Perbaiki penomoran subbab - Penelitian terdahulu diurutkan dari yg terbaru - Perbaiki kata penulisan terdahulu	A.	
18/11/2025	Bab I	ace sebelum lanjut ke Bab 3	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/12 2025	Bab III	- Judul Bab III Metode Penelitian - Perhatikan penulisan huruf besar pada bulan - Perbaiki tabel definisi operasional variabel - Teri pada tabel 3.1 ganti - Perhatikan penulisan istilah asing - Perbaiki penomoran subbab	A.	
9/12 2025	Bab III	ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
NIDN 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/4/2021	Bab IV	- Perbaiki sejarah singkat بندی Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. - Perbaiki bentuk tugas & wawancara & tugas jawab - Tambahkan subbab karakteristik responden - Perbaiki karakteristik responden berdasarkan masa kerja - Perhatikan format penulisan ukuran huruf - Perbaiki penomoran tabel	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUP TK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN 0230086901

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : YUNITA MAILA SARI
NIM : 2022110031
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
29/4/2022	Bab IV	- Perbaiki penulisan (format) - Dibal lagi hasil uji t	A.	
30/4/2022	Bab IV	ACC	A.	
6/5/2022	Bab V	ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
NIDN 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat-Surat Penelitian

1. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 19 Januari 2026

Nomor : 098 /MNJ /FEB/ UNPRA/I/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Pimpinan Dinas Perhubungan (Dishub) Bidang Sekretariat
 Kota Prabumulih

DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Yunita Maila Sari
NIM	: 2022110031
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


 Ketua Prodi Manajemen
Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner

1. Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Lingkar Kelurahan Bukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Website: www.kotaprabumulih.go.id E-mail: dishubprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 20 Januari 2026

Nomor : 800/ 060 / Dishub.I/ 2026
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Yth. Ketua Prodi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Nomor: 098/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 tanggal 19 Januari 2026 perihal Izin Penelitian
dan Pengambilan Data.

Untuk itu kami memberikan izin kepada mahasiswa Universitas Prabumulih
tersebut di bawah ini :

Nama : Yunita Maila Sari
NIM : 2022110031

untuk melakukan Penelitian dan Pengambilan Data di Dinas Perhubungan Kota
Prabumulih.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Perhubungan
Kota Prabumulih,



Syamsul Fery, SE., M.Si
Pembina Tingkat I / IV.b
NIP. 197912172008011003

2. Surat Observasi



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 30 Oktober 2025

Nomor : 062 /MNJ /FEB/ UNPRA/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Izin Observasi

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Perhubungan
 Kota Prabumulih

di

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin Observasi kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Yunita Maila Sari
NIM	: 2022110031
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) di Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan izin Observasi.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

3. Balasan Surat Observasi



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERHUBUNGAN
 Jalan Lingkar Kelurahan Sukarsaja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Website: www.kotaprabumulih.go.id E-mail: dishubprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 3 November 2025

Nomor : 800/ 560 / Dishub.I/ 2025
 Sifat : Biasa
 Lamp : -
 Perihal : Persetujuan Observasi

Yth. Ketua Program Sistem Manajemen Universitas Prabumulih
 di
 Prabumulih

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor : 062/MNJ/FEB/UNPRA/X/2025 tanggal 30 Oktober 2025 perihal Surat Izin Observasi.

Untuk itu kami memberikan izin kepada mahasiswa Universitas Prabumulih tersebut di bawah ini :

Nama : Yunita Maila Sari
 NIM : 2022110031
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) di Kota Prabumulih

untuk melakukan observasi di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dengan catatan Mahasiswa/ Mahasiswi tersebut bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Pt. Kepala Dinas Perhubungan
 Kota Prabumulih,
Arius, S.Pd
 Penata Tingkat I/ III.d
 NIP. 197305181998031004



Dipindai dengan CamScanner

4. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERHUBUNGAN
 Jalan Lingkar Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Website: www.kotaprabumulih.go.id E-mail: dishubprabumulih@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 800/ 329 /DISHUB.I/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syamsul Feri, SE., M.Si
 NIP : 197912172008011003
 Pangkat / Gol : Pembina Tingkat I / IV.b
 Jabatan : Kepala Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yunita Maila Sari
 NIM : 2022110031
 Program Studi : Manajemen

Telah menyelesaikan pengambilan data untuk Skripsi di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jabatan	Paraf
Sekretaris	[Paraf]
Kabid/Ka. UPTD/ Kasubbag	[Paraf]
Kasi/Analis Kebijakan/ Kasubbag. TU	[Paraf]

Prabumulih, Juni 2026
 KEPALA DINAS,



SYAMSUL FERİ, SE., M.SI
 Pembina Tingkat I / IV.b
 NIP.197912172008011003

Lampiran 7 Dokumentasi



Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Yunita Maila Sari adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 20 Mei 2004 sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Jusri dan Ibu Rita. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 43 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun

2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 4 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 5 Kota Prabumulih dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Prabumulih”**