

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN KUBU RAYA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**A SYAMSUL MUIN  
NIM.121310112**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2019**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini.
3. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
4. Bapak Drs. H. Ja'far Harun, M.Si, selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

5. Bapak H. Syaefuddin, S.Hi selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Bapak H.M. Ansharuddin, S.Pd.I selaku Analis Kepegawaian Madya, dan seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik pada Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kedua orang tua, istri dan anak-anak serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan, baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat terbaikku dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari penulisan dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun semangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 19 Juli 2019

**Penulis**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 46 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ada dua macam, yaitu wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana:  $\hat{Y} = 0,994 + 0,763.X$ . Koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0,815, hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bernilai sebesar 0,664, artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 66,40% dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian ini. Uji kelayakan model F menunjukkan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $87,054 > 4,06$ ) dan nilai probabilitas (sig) adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yang berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I      PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Kerangka Pemikiran .....	12
G. Metode Penelitian .....	14
1. Jenis Penelitian .....	14
2. Teknik Pengumpulan data .....	15
3. Populasi dan Sampel .....	16
4. Skala Pengukuran .....	18
5. Uji Instrumen .....	19
6. Alat Analisis .....	22
BAB II     LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
B. Motivasi Kerja .....	29
C. Kepuasan Kerja .....	33
BAB III    GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya .....	38
B. Visi dan Misi .....	39

C. Tugas Pokok dan Fungsi .....	40
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan .....	41
E. Jam Kerja .....	44
F. Kebijakan Peningkatan Motivasi Aparatur Sipil Negara .....	45
 BAB IV	
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden .....	47
1. Jenis Kelamin Responden.....	47
2. Usia Responden .....	47
3. Pendidikan Terakhir.....	48
4. Masa Kerja .....	49
5. Bagian / Unit Kerja .....	49
6. Golongan/ruang .....	50
7. Penghasilan Rata-rata Responden .....	51
8. Status Perkawinan Responden .....	51
9. Jumlah Tanggungan Responden .....	52
B. Uji Instrumen Penelitian .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	54
3. Uji Normalitas .....	55
C. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
D. Koefisien Korelasi (R) .....	58
E. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
F. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	59
 BAB V	
PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62
 DAFTAR PUSTAKA .....	64

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian .....	4
Tabel 1.2 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai .....	6
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai .....	7
Tabel 1.4 Jumlah Pelanggaran Disiplin .....	8
Tabel 1.5 Jumlah Sampel .....	18
Tabel 1.6 Skala Likert .....	19
Tabel 1.7 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	24
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.2 Usia Responden .....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.4 Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Bagian / Unit Kerja .....	49
Tabel 4.6 Golongan / Ruang .....	50
Tabel 4.7 Penghasilan Rata-rata Responden .....	51
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden .....	51
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden .....	52
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi .....	52
Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan .....	54
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Instrumen .....	55
Tabel 4.13 Uji Normalitas .....	56
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	57
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya .....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I	Kuesioner..... 66
Lampiran II	Data Identitas Responden..... 72
Lampiran III	Tabulasi Motivasi dan Kepuasan Kerja ..... 74
Lampiran IV	Uji Validitas Variabel Motivasi..... 75
Lampiran V	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... 78
Lampiran VI	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi..... 80
Lampiran VII	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja..... 81
Lampiran VIII	Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov..... 82

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksananya pemerintahan negeri ini, maka para Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri, meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Aparatur Sipil Negara memiliki

disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya, karena dengan kinerja yang produktif dan efisien maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Kementerian Agama merupakan salah satu instansi vertikal yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dalam bidang urusan keagamaan. Instansi vertikal Kementerian Agama terdiri atas Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi berkedudukan di provinsi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang beralamat di Jalan Soeharto KM 23, 6 Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten Kubu Raya;
2. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan;
4. Pembinaan kerukunan umat beragama;
5. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
6. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kabupaten Kubu Raya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya terdiri dari 5 (lima) Satuan Kerja (Satker) yang terdiri Satuan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya itu sendiri, 2 (dua) Madrasah Ibtidaiyah Negeri, 1 (satu) Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan 1(satu) Madrasah Aliyah Negeri. Satuan Kerja (satker) merupakan Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Barang yang merupakan bagian dari suatu unit organisasi pada Kementerian Negara/Lembaga yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.

Adapun jumlah pegawai keseluruhan dalam satuan kerja (satker) menurut bagian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini

**Tabel 1.1**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah		Persentase
		PNS	Non PNS	%
<b>1.</b>	<b>Sekretaris Jenderal</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8,97</b>
	a. Kasubag Kepegawaian, Tata Usaha Perlengkapan dan Umum	1		0,45
	b. Staf PNS	12		5,38
	c. Staf Honoror		7	3,14
<b>2.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Islam</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>20,63</b>
	a. Kasi Bimas Islam	1		0,45
	b. Staf PNS	4		1,79
	c. Penyuluh dan Petugas KUA	40		17,94
	d. Staf Honoror		1	0,45
<b>3.</b>	<b>Seksi Pendidikan Islam (Pendis)</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>48,88</b>
	a. Kasi Pendis	1		0,45
	b. Staf PNS	7		3,14
	c. Pengawas Madrasah dan Pendidikan Agama Islam	7		3,14
	d. Guru Agama Islam	94		42,15
<b>4.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Kristen</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>10,31</b>
	a. Kasi Bimas Kristen	1		0,45
	b. Staf PNS	1		0,45
	c. Guru Agama Kristen	21		9,42

**Tabel 1.1**  
**(lanjutan)**

No	Bagian	Jumlah		Persentase
		PNS	Non PNS	%
<b>5.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Katolik</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4,93</b>
	a. Kasi Bimas Katolik	1		0,45
	b. Staf PNS	2		0,90
	c. Staf Honor		1	0,45
	d. Guru Agama Katolik	7		3,14
<b>6.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Hindu</b>	-	-	-
<b>7.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Budha</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3,59</b>
	a. Kasi Bimas Budha	1		0,45
	b. Staf PNS	1		0,45
	c. Staf Honor		2	0,90
	d. Guru Agama Budha	4		1,79
<b>8.</b>	<b>Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU)</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2,69</b>
	a. Kasi PHU	1	0	0,45
	b. Staf PNS	5		2,24
	<b>Jumlah</b>	<b>212</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak adalah diSeksi Pendidikan Islam dengan Presentase 48,88% dan menurut tugas dan fungsi, bagian terbanyak adalah Guru Agama Islam dengan presentase 42,15%.

Jumlah pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2019 yang berjumlah 212 orang sebagian besar merupakan pegawai yang bertugas pada unit kerja Sekolah, Madrasah dan Kantor Urusan Agama yang tersebar di beberapa kecamatan yaitu sebanyak 166 pegawai, sedangkan pegawai yang bertugas dan berkantor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya sebanyak 46 pegawai.

Indikasi naik turunnya motivasi kerja pegawai, salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017 dapat dilihat dari Tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2016 – 2018**

No.	Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun %
1.	2016	81,48	-
2.	2017	81,66	0,22
3.	2018	81,36	(0,37)

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan nilai rata-rata kinerja pegawai dari Tahun 2016 ke Tahun 2017 naik sebesar 0,22%, dan dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 turun sebesar 0,37%.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 disajikan mengenai tingkat absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2016 – 2018**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	248	37	9.176	1	18	12	31	0,34
2017	242	39	9.438	7	19	9	35	0,37
2018	245	46	11.270	4	25	7	36	0,32

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Menurut Hasibuan (2014:51) tingkat absen atau ketidakhadiran dapat dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 8,82% daripada tahun sebelumnya, namun pada Tahun 2018 mengalami penurunan 13,51% dari tahun sebelumnya. Gejala kenaikan tingkat absensi ini dapat diakibatkan oleh ketidaksiplinan pegawai.

Adapun pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya disajikan dalam tabel di bawah ini:



**Tabel 1.4**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin**  
**Tahun 2016 – 2018**

Tahun	Pelanggaran Disiplin	
	Jumlah Kasus	Jenis Pelanggaran
2016	2	Indisipliner Sedang
2017	2	Indisipliner Berat
2018	3	Indisipliner Berat

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 jumlah pelanggaran disiplin sama dengan tahun sebelumnya, namun pada Tahun 2018 pelanggaran disiplin meningkat 50% dari tahun sebelumnya. Pelanggaran disiplin ini merupakan jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

Adapun hukuman dari pelanggaran disiplin ini adalah berupa teguran bagi pelanggaran indisipliner ringan, penundaan kenaikan pangkat atau pun penurunan pangkat bagi pelanggaran indisipliner sedang, dan pemberhentian pegawai bagi pegawai dengan pelanggaran indisipliner berat.

Menurut Edison dkk (2017:210)

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, di mana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin/manajer yang andal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Pada intinya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

Kepala kantor selaku pimpinan, selain berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi

sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif, juga memiliki tanggung jawab lain yaitu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai dapat mengembangkan potensi mereka sepenuhnya untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Instansi umumnya merencanakan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan mengharapkan peran dari seluruh pegawai dalam mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mengevaluasi peran dari pegawai maka dibuatlah penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja PNS agar pembinaan PNS dapat dilaksanakan secara objektif berdasarkan nilai prestasi kerja, sehingga dapat memotivasi pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak H.M. Ansharuddin, S.Pd.I yang merupakan Analis Kepegawaian Madya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya diketahui bahwa prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya masih belum maksimal dari segi kualitas maupun kuantitas dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Selain itu beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi sering tidak tersampaikan dengan baik.

Menyadari pentingnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuan, maka dengan dasar

pemikiran tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi pembahasan pada hal-hal berikut:

1. Motivasi Kerja dibatasi pada:
  - a. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis
  - b. *Safety Needs*, kebutuhan akan rasa aman
  - c. *Affection needs*, kebutuhan untuk disukai
  - d. *Esteem needs*, kebutuhan harga diri
  - e. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri
2. Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan Promosi
  - d. Penyelia

- e. Rekan sekerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan.

##### 2. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

##### 3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama kaitannya dengan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menggambarkan alur pikiran sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca, mengapa penelitian mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis.

Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015:91) mengemukakan bahwa: “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Murtie (2012:64) : “Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing”.

Menurut Abraham Maslow (1970) dalam Edison dkk (2017:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esteem needs* – Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Sinambela (2016:303) : “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2017:213) antara lain yaitu :

1. Upah, yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi, yaitu tersedianya kesempatan untuk maju
4. Penyelia, yaitu kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, yaitu keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

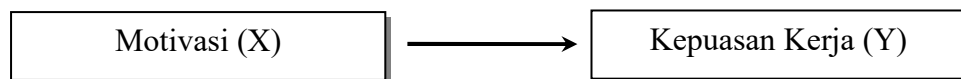
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja antara lain:

1. Juniari dkk (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil.
2. Afia dan Anwar (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SPM

Yayasan Pendidikan Dharma Putra”, menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dan menggunakan analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015:14)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sujarweni (2018:11):

Penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

### a. Data primer

Menurut Istijanto (2010:38) : “Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus”. Untuk menghimpun data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik :

- 1) Wawancara, yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak objek penelitian untuk memberikan penjelasan terkait permasalahan yang diteliti.

Menurut Sutrisno hadi dalam Sugiyono (2015: 194)

Anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut :

- a) Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b) Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c) Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai Bapak H.M.

Ansharuddin, S.Pd.I yang merupakan Analis Kepegawaian Madya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

- 2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang



bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sujarweni (2018:75) menyatakan bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”.

b. Data Sekunder

Menurut Istijanto (2010:33): “Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain”. Data sekunder yang diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya antara lain adalah data jumlah pegawai menurut bagian, data jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, nilai rata-rata kinerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

**3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta berdinasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2019 yang berjumlah 46 orang.

b. Sampel

Sax dalam Yusuf (2017:150) mengemukakan bahwa: “Sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Unsur tersebut hendaklah mewakili populasi”.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 46 orang Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil serta bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
<b>1.</b>	<b>Sekretaris Jenderal</b>	<b>13</b>
	a. Kasubag Kepegawaian, Tata Usaha Perengkapan dan Umum	1
	b. Staf PNS	12
<b>2.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Islam</b>	<b>5</b>
	a. Kasi Bimas Islam	1
	b. Staf PNS	4
<b>3.</b>	<b>Seksi Pendidikan Islam (Pendis)</b>	<b>15</b>
	a. Kasi Pendis	1
	b. Staf PNS	7
	c. Pengawas Madrasah dan Pendidikan Agama Islam	7
<b>4.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Kristen</b>	<b>2</b>
	a. Kasi Bimas Kristen	1
	b. Staf PNS	1
<b>5.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Katolik</b>	<b>3</b>
	a. Kasi Bimas Katolik	1
	b. Staf PNS	2
<b>6.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Hindu</b>	<b>-</b>
<b>7.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Budha</b>	<b>2</b>
	a. Kasi Bimas Budha	1
	b. Staf PNS	1
<b>8.</b>	<b>Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU)</b>	<b>6</b>
	a. Kasi PHU	1
	b. Staf PNS	5
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya

memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut.

Menurut Sugiyono (2015:134) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban Pertanyaan**  
**Menggunakan Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

## 5. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan data berupa hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai, kemudian akan diolah (melakukan uji statistik) dengan menggunakan beberapa teknik atau metode uji instrument sebagaimana berikut :

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:509) : “Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”.

Siregar (2017:77) menyatakan bahwa : “Suatu Instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha ; n - 2$ ) n = jumlah sampel”. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

x = Skor Variabel (jawaban responden)

y = Skor Total dari variabel untuk responden ke-n

Sumber : Siregar (2017:77)

Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya, kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan r tabel. Untuk mencari r tabel digunakan  $\alpha = 5\%$ , dan  $n - 2 = 46 - 2 = 44$ , sehingga didapat r tabel sebesar 0,2907. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan/pernyataan

dikatakan valid, dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka pertanyaan/ Pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas data, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas data. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis data/instrument penelitian, berupa butir-butir pernyataan (kuesioner), apakah reliabel atau tidak reliabel. Uji reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrument). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis *Cronbach's Alpha* Sujarweni (2018:85) mengemukakan bahwa: “

Uji reliabilitas merupakan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Sujarweni (2018:85)

Keterangan :

r : koefisien reliability instrument (*cronchbach alfa*)

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum S\sigma_b^2$  : total varians butir

$\sigma_t^2$  : total varians

Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas data yang dilakukan dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *Software SPSS 21.0 for Windows*.

c. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2018:102):

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak dapat berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Siregar (2015:118) : “Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji ‘*goodness of fit*’ antar distribusi sampel dan distribusi lainnya, uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Singkatnya, uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data”.

Sujarweni (2012:35) menyatakan bahwa: “Pengambilan keputusan jika  $Sig > 0,05$  maka data berdistribusi normal, namun jika  $Sig < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal”.

## 6. Alat Analisis

a. Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017: 379) ; “Regresi linier

sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)". Metode analisis regresi linier sederhana yaitu memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu KepuasanKerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Motivasi (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = a + b.X$

Keterangan

$\hat{Y}$  : Nilai yang diprediksikan (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independent (Motivasi Kerja)

b. Koefisien Korelasi (R)

Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian, misalnya motivasi dengan kepuasan kerja. Untuk membuktikan hubungan dua variabel tersebut maka digunakanlah teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2017:228) : "Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama". Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu:



$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

dimana:

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dengan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

sumber : Sugiyono (2017:228)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, menurut Sugiyono (2017:231) dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera dibawah ini:

**Tabel 1.7**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20 –0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:231)

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2017:231) mengemukakan bahwa: “Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien deteminasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi

( $r^2$ ). Koefisien ini disebut sebagai koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen”.

Siregar (2017:338) menyatakan bahwa : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

d. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi. Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak Ha diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki, berusia 36-45 tahun, dengan pendidikan terakhir sarjana (s1), masa kerja 6-10 tahun, bagian / unit kerja di seksi Pendidikan Islam, berpangkat Pembina dengan golongan/ruang IV/a dan III/c, berpenghasilan rata-rata Rp.5.000.000,00 – Rp.5.999.999,00, sudah kawin dan memiliki tanggungan 1-3 orang
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 0,994 + 0,763X$ , koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan, jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan analisis koefisien korelasi (R) bernilai 0,815 yang berarti hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Untuk koefisien determinasi  $R^2$ , motivasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 66,40%, artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 66,40% dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F. Hipotesis F hitung  $>$  F tabel ( $87,054 > 4,06$ ) dan nilai probabilitas (sig)

adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

## **B. Saran**

1. Item pernyataan kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*) pada Variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata yang rendah (4,41). Untuk itu diharapkan pimpinan terus meningkatkan kepercayaan diri para pegawainya dengan terus memberikan penghargaan baik berupa pujian maupun penghargaan-penghargaan lainnya.
2. Item pernyataan kesempatan promosi pada Variabel Kepuasan memiliki nilai yang rendah (4,22). Untuk itu diharapkan agar Kepala Kantor selaku atasan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar dan mengembangkan karirnya, serta tidak membeda-bedakan pegawainya dalam memiliki peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih baik dan sistem promosi yang ada juga semestinya dilakukan secara transparan berdasarkan prestasi kerja.
3. Hendaknya faktor-faktor motivasi; kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai lebih diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerjapegawai.
4. Perlunya pimpinan memperhatikan motivasi pegawai agar ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta mengevaluasi hasil kerja pegawai setiap pekannya

sehingga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif di tempat kerja, sehingga para pegawai merasa diperhatikan dan nantinya pegawai akan puas dalam bekerja

5. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afia, Atep dan Achmad Kasful Anwar. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SPM Yayasan Pendidikan Dharma Putra, **Jurnal Teknik Industri Universitas Mercu Buana, Jakarta**, Vol.17, No.3, 1-10
- Artikel Sejarah Kantor Kementerian Agama Kalimantan Barat, 2019 dalam <http://kalbar.kemenag.go.id/id/halaman/sejarah>
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istjanto. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keempat. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Juniari, Ni Kadek Eni, I Gede Riana, dan Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**, Vol 04, No.11, 823-840.
- Masram dan Mu'ah. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional**. Cetakan Pertama. Zifatama Publisher, Jakarta.
- Murtie, Afin. 2012. **Menciptakan SDM yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation**. Laskar Aksara, Jakarta.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pembentukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kayong Utara Dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya Di Provinsi Kalimantan Barat.
- Priyono, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Zifatama Publisher, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)**. UB Press, Malang.
- Ruky, Achmad S. 2014. **Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional**. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ketiga. CV. Pustaka Setia, Bandung

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. **Statistik Terapan Untuk Perguruan Tinggi**. Kencana, Jakarta
- \_\_\_\_\_ 2017. **Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif**. Cetakan kelima. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan**. Cetakan Ke-22. CV. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kesatu. CV. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. **Statistika Untuk Penelitian**. Cetakan Ke-29. CV. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2012. **SPSS Untuk Paramedis**. Cetakan I. Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_ 2018. **Metodologi Penelitian**. Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan ke-9, Kencana, Jakarta
- Yusuf, A. Muri. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan**. Cetakan Keempat. Kencana, Jakarta



## LAMPIRAN I (Daftar Pertanyaan/Kuesioner)

### KUESIONER PENELITIAN

#### I. Pengantar

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada bapak/ibu, kuesioner ini diberikan dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak (UMP). Hasil dari jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya”. Jawaban Bapak/Ibu sebagai responden terjamin kerahasiaannya, data-data yang terkait dalam kuesioner ini hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih

#### II. Petunjuk

- a. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- b. Mohon diisi sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami karena ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat
- c. Jawaban responden diberi bobot nilai sebagaimana tabel berikut :

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

**III. Identitas Peneliti**

Nama : A Syamsul Muin  
NIM : 121310112  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak

**IV. Identitas Responden**

Nama : .....  
Jenis Kelamin : .....  
Usia : .....  
Pendidikan Terakhir : .....  
Masa Kerja : .....  
Bagian : .....  
Golongan/Ruang : .....  
Penghasilan Per Bulan : .....  
Status Perkawinan : .....  
Jumlah Tanggungan : .....  
Nomor Handphone : .....

### A. PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological needs</i>)</b>						
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja kerana kebutuhan pangan sehari-hari terpenuhi					
2.	Penghasilan saya sudah mencukupi kebutuhan akan papan (rumah/tempat tinggal) keluarga					
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan akan sandang (pakaian) terpenuhi					
<b>Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety needs</i>)</b>						
4.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya melindungi kebebasan saya dalam menuangkan ide-ide dalam pekerjaan saya yang sesuai aturan.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
6.	Masa depan saya terjamin karena mendapat program pensiun atau program hari tua					
<b>Kebutuhan untuk disukai (<i>Affection needs</i>)</b>						
7.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
9.	Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
10.	Saya dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja					
<b>Kebutuhan Harga Diri (<i>Esteem needs</i>)</b>						
11.	Pimpinan memberikan penghargaan jika saya berprestasi					
12.	Pimpinan selalu memperlakukan saya dengan baik					
13.	Pimpinan selalu memperlakukan saya dengan sopan					
<b>Kebutuhan Pengembangan Diri (<i>Self-actualization needs</i>)</b>						
14.	Pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada saya untuk mengembangkan diri					
15.	Pimpinan selalu memfasilitasi saya untuk pengembangan diri					

## B. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN PEGAWAI

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Upah / Gaji</b>						
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pekerjaan</b>						
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
5.	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
6.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
7.	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
<b>Kesempatan Promosi</b>						
8.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
<b>Penyelia / Atasan</b>						
10.	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
11.	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
12.	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
13.	Atasan selalu membantu apabila saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan					
<b>Rekan Sekerja</b>						
14.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja					
15.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
16.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
17.	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya					
18.	Rekan kerja saya dapat diteladani					
19.	Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

**TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN KERJASAMANYA**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN KUBU RAYA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**A SYAMSUL MUIN  
NIM.121310112**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2019**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksananya pemerintahan negeri ini, maka para Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri, meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Aparatur Sipil Negara memiliki



disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya, karena dengan kinerja yang produktif dan efisien maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Kementerian Agama merupakan salah satu instansi vertikal yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dalam bidang urusan keagamaan. Instansi vertikal Kementerian Agama terdiri atas Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi berkedudukan di provinsi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang beralamat di Jalan Soeharto KM 23, 6 Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten Kubu Raya;
2. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan;
4. Pembinaan kerukunan umat beragama;
5. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
6. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kabupaten Kubu Raya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya terdiri dari 5 (lima) Satuan Kerja (Satker) yang terdiri Satuan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya itu sendiri, 2 (dua) Madrasah Ibtidaiyah Negeri, 1 (satu) Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan 1(satu) Madrasah Aliyah Negeri. Satuan Kerja (satker) merupakan Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Barang yang merupakan bagian dari suatu unit organisasi pada Kementerian Negara/Lembaga yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.

Adapun jumlah pegawai keseluruhan dalam satuan kerja (satker) menurut bagian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini

**Tabel 1.1**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah		Persentase
		PNS	Non PNS	%
<b>1.</b>	<b>Sekretaris Jenderal</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8,97</b>
	a. Kasubag Kepegawaian, Tata Usaha Perlengkapan dan Umum	1		0,45
	b. Staf PNS	12		5,38
	c. Staf Honoror		7	3,14
<b>2.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Islam</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>20,63</b>
	a. Kasi Bimas Islam	1		0,45
	b. Staf PNS	4		1,79
	c. Penyuluh dan Petugas KUA	40		17,94
	d. Staf Honoror		1	0,45
<b>3.</b>	<b>Seksi Pendidikan Islam (Pendis)</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>48,88</b>
	a. Kasi Pendis	1		0,45
	b. Staf PNS	7		3,14
	c. Pengawas Madrasah dan Pendidikan Agama Islam	7		3,14
	d. Guru Agama Islam	94		42,15
<b>4.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Kristen</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>10,31</b>
	a. Kasi Bimas Kristen	1		0,45
	b. Staf PNS	1		0,45
	c. Guru Agama Kristen	21		9,42

**Tabel 1.1**  
**(lanjutan)**

No	Bagian	Jumlah		Persentase
		PNS	Non PNS	%
<b>5.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Katolik</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4,93</b>
	a. Kasi Bimas Katolik	1		0,45
	b. Staf PNS	2		0,90
	c. Staf Honor		1	0,45
	d. Guru Agama Katolik	7		3,14
<b>6.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Hindu</b>	-	-	-
<b>7.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Budha</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3,59</b>
	a. Kasi Bimas Budha	1		0,45
	b. Staf PNS	1		0,45
	c. Staf Honor		2	0,90
	d. Guru Agama Budha	4		1,79
<b>8.</b>	<b>Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU)</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2,69</b>
	a. Kasi PHU	1	0	0,45
	b. Staf PNS	5		2,24
	<b>Jumlah</b>	<b>212</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak adalah diSeksi Pendidikan Islam dengan Presentase 48,88% dan menurut tugas dan fungsi, bagian terbanyak adalah Guru Agama Islam dengan presentase 42,15%.

Jumlah pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2019 yang berjumlah 212 orang sebagian besar merupakan pegawai yang bertugas pada unit kerja Sekolah, Madrasah dan Kantor Urusan Agama yang tersebar di beberapa kecamatan yaitu sebanyak 166 pegawai, sedangkan pegawai yang bertugas dan berkantor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya sebanyak 46 pegawai.

Indikasi naik turunnya motivasi kerja pegawai, salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017 dapat dilihat dari Tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2016 – 2018**

No.	Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun %
1.	2016	81,48	-
2.	2017	81,66	0,22
3.	2018	81,36	(0,37)

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan nilai rata-rata kinerja pegawai dari Tahun 2016 ke Tahun 2017 naik sebesar 0,22%, dan dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 turun sebesar 0,37%.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 disajikan mengenai tingkat absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2016 – 2018**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	248	37	9.176	1	18	12	31	0,34
2017	242	39	9.438	7	19	9	35	0,37
2018	245	46	11.270	4	25	7	36	0,32

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Menurut Hasibuan (2014:51) tingkat absen atau ketidakhadiran dapat dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 8,82% daripada tahun sebelumnya, namun pada Tahun 2018 mengalami penurunan 13,51% dari tahun sebelumnya. Gejala kenaikan tingkat absensi ini dapat diakibatkan oleh ketidaksiplinan pegawai.

Adapun pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin**  
**Tahun 2016 – 2018**

Tahun	Pelanggaran Disiplin	
	Jumlah Kasus	Jenis Pelanggaran
2016	2	Indisipliner Sedang
2017	2	Indisipliner Berat
2018	3	Indisipliner Berat

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 jumlah pelanggaran disiplin sama dengan tahun sebelumnya, namun pada Tahun 2018 pelanggaran disiplin meningkat 50% dari tahun sebelumnya. Pelanggaran disiplin ini merupakan jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

Adapun hukuman dari pelanggaran disiplin ini adalah berupa teguran bagi pelanggaran indisipliner ringan, penundaan kenaikan pangkat atau pun penurunan pangkat bagi pelanggaran indisipliner sedang, dan pemberhentian pegawai bagi pegawai dengan pelanggaran indisipliner berat.

Menurut Edison dkk (2017:210)

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, di mana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin/manajer yang andal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Pada intinya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

Kepala kantor selaku pimpinan, selain berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi

sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif, juga memiliki tanggung jawab lain yaitu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai dapat mengembangkan potensi mereka sepenuhnya untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Instansi umumnya merencanakan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan mengharapkan peran dari seluruh pegawai dalam mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mengevaluasi peran dari pegawai maka dibuatlah penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja PNS agar pembinaan PNS dapat dilaksanakan secara objektif berdasarkan nilai prestasi kerja, sehingga dapat memotivasi pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak H.M. Ansharuddin, S.Pd.I yang merupakan Analis Kepegawaian Madya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya diketahui bahwa prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya masih belum maksimal dari segi kualitas maupun kuantitas dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Selain itu beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi sering tidak tersampaikan dengan baik.

Menyadari pentingnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuan, maka dengan dasar



pemikiran tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi pembahasan pada hal-hal berikut:

1. Motivasi Kerja dibatasi pada:
  - a. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis
  - b. *Safety Needs*, kebutuhan akan rasa aman
  - c. *Affection needs*, kebutuhan untuk disukai
  - d. *Esteem needs*, kebutuhan harga diri
  - e. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri
2. Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan Promosi
  - d. Penyelia

- e. Rekan sekerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan.

##### 2. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

##### 3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama kaitannya dengan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menggambarkan alur pikiran sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca, mengapa penelitian mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis.

Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015:91) mengemukakan bahwa: “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Murtie (2012:64) : “Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing”.

Menurut Abraham Maslow (1970) dalam Edison dkk (2017:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esteem needs* – Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Sinambela (2016:303) : “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison dkk (2017:213) antara lain yaitu :

1. Upah, yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi, yaitu tersedianya kesempatan untuk maju
4. Penyelia, yaitu kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, yaitu keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

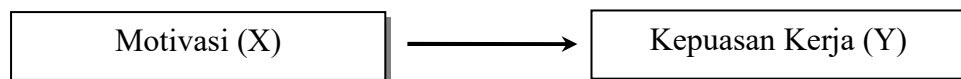
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja antara lain:

1. Juniari dkk (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil.
2. Afia dan Anwar (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SPM

Yayasan Pendidikan Dharma Putra”, menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dan menggunakan analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015:14)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sujarweni (2018:11):

Penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

### a. Data primer

Menurut Istijanto (2010:38) : “Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus”. Untuk menghimpun data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik :

- 1) Wawancara, yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak objek penelitian untuk memberikan penjelasan terkait permasalahan yang diteliti.

Menurut Sutrisno hadi dalam Sugiyono (2015: 194)

Anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut :

- a) Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b) Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c) Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai Bapak H.M.

Ansharuddin, S.Pd.I yang merupakan Analis Kepegawaian Madya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

- 2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang

bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sujarweni (2018:75) menyatakan bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”.

b. Data Sekunder

Menurut Istijanto (2010:33): “Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain”. Data sekunder yang diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya antara lain adalah data jumlah pegawai menurut bagian, data jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, nilai rata-rata kinerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

### **3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta berdinasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2019 yang berjumlah 46 orang.

b. Sampel

Sax dalam Yusuf (2017:150) mengemukakan bahwa: “Sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Unsur tersebut hendaklah mewakili populasi”.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 46 orang Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil serta bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :



**Tabel 1.5**  
**Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
<b>1.</b>	<b>Sekretaris Jenderal</b>	<b>13</b>
	a. Kasubag Kepegawaian, Tata Usaha Perengkapan dan Umum	1
	b. Staf PNS	12
<b>2.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Islam</b>	<b>5</b>
	a. Kasi Bimas Islam	1
	b. Staf PNS	4
<b>3.</b>	<b>Seksi Pendidikan Islam (Pendis)</b>	<b>15</b>
	a. Kasi Pendis	1
	b. Staf PNS	7
	c. Pengawas Madrasah dan Pendidikan Agama Islam	7
<b>4.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Kristen</b>	<b>2</b>
	a. Kasi Bimas Kristen	1
	b. Staf PNS	1
<b>5.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Katolik</b>	<b>3</b>
	a. Kasi Bimas Katolik	1
	b. Staf PNS	2
<b>6.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Hindu</b>	<b>-</b>
<b>7.</b>	<b>Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas) Budha</b>	<b>2</b>
	a. Kasi Bimas Budha	1
	b. Staf PNS	1
<b>8.</b>	<b>Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU)</b>	<b>6</b>
	a. Kasi PHU	1
	b. Staf PNS	5
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>

Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya

memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut.

Menurut Sugiyono (2015:134) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban Pertanyaan**  
**Menggunakan Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

## 5. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan data berupa hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai, kemudian akan diolah (melakukan uji statistik) dengan menggunakan beberapa teknik atau metode uji instrument sebagaimana berikut :

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:509) : “Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”.

Siregar (2017:77) menyatakan bahwa : “Suatu Instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ;  $n - 2$ )  $n =$  jumlah sampel”. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi produk moment
- n = Jumlah responden
- x = Skor Variabel (jawaban responden)
- y = Skor Total dari variabel untuk responden ke-n

Sumber :Siregar (2017:77)

Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya, kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) dengan  $r_{tabel}$ . Untuk mencari  $r_{tabel}$  digunakan  $\alpha = 5\%$ , dan  $n - 2 = 46 - 2 = 44$ , sehingga didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,2907. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan/pernyataan

dikatakan valid, dan jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan/ Pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas data, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas data. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis data/instrument penelitian, berupa butir-butir pernyataan (kuesioner), apakah reliabel atau tidak reliabel. Uji reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrument). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis *Cronbach's Alpha* Sujarweni (2018:85) mengemukakan bahwa: “

Uji reliabilitas merupakan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Sujarweni (2018:85)

Keterangan :

r : koefisien reliability instrument (*cronchbach alfa*)

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum S\sigma_b^2$  : total varians butir

$\sigma_t^2$  : total varians

Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas data yang dilakukan dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *Software SPSS 21.0 for Windows*.

c. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2018:102):

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak dapat berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Siregar (2015:118) : “Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji ‘*goodness of fit*’ antar distribusi sampel dan distribusi lainnya, uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Singkatnya, uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data”.

Sujarweni (2012:35) menyatakan bahwa: “Pengambilan keputusan jika  $Sig > 0,05$  maka data berdistribusi normal, namun jika  $Sig < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal”.

## 6. Alat Analisis

a. Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017: 379) ; “Regresi linier

sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)". Metode analisis regresi linier sederhana yaitu memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Motivasi (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = a + b.X$

Keterangan

$\hat{Y}$  : Nilai yang diprediksikan (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independent (Motivasi Kerja)

#### b. Koefisien Korelasi (R)

Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian, misalnya motivasi dengan kepuasan kerja. Untuk membuktikan hubungan dua variabel tersebut maka digunakanlah teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2017:228) : "Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama". Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

dimana:

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dengan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

sumber : Sugiyono (2017:228)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, menurut Sugiyono (2017:231) dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera dibawah ini:

**Tabel 1.7**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20 –0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:231)

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2017:231) mengemukakan bahwa: “Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien deteminasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi

$(r^2)$ . Koefisien ini disebut sebagai koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen”.

Siregar (2017:338) menyatakan bahwa : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

d. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi. Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$



Ho ditolak Ha diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak Ha diterima

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi/organisasi.

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Menurut Sutrisno (2017:3): “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Pencapaian tujuan sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Ketidak-penuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien maka diperlukanlah manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Ivanevich, Mondy dan Noe dalam Ruky (2014:13)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan konsep dan sistem manajemen secara tepat dan efektif dalam proses perekrutan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut, maka diperlukanlah suatu bentuk kontrol dalam suatu manajemen yang baik agar tujuan dari suatu organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. George R. Terry dalam Samsudin (2010:17) mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”. Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2017:5) : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Sedangkan menurut Edison dkk (2017:10) : “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Umardalam Sutrisno (2017:7)

Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

## **B. Motivasi Kerja**

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2010:282) : “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan”. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing. Kuswadi dalam Riniwati (2016:193) mengemukakan bahwa “Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan adalah Motivasi”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Menurut Edison dkk (2017:152); “Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”. Sedangkan pengembangan karir menurut Samsudin (2010:141): “Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari Bahasa Latin, *movere*, yang berarti ‘bergerak’. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Menurut Sherman, et al., dalam Edison, dkk (2017:172):“Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan”.

Motivasi merupakan proses, bukan output atau hasil. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi yang baik dapat menjadi sumber dari kepuasan kerja pegawai.

Teori-teori tentang motivasi banyak sekali dan tersebut dalam berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan

lain sebagainya. Namun demikian, untuk menyederhanakannya berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang umumnya dikenal, yaitu:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow, dalam sebuah makalah klasik yang diterbitkan pada Tahun 1943, menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan yang digambarkannya dalam model piramida. Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* – Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

## 2. Teori “ERG” Alderfer

Teori Aldefer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf pertama dari tiga istilah yaitu :

E = Existence (kebutuhan akan eksistensi)

R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa dalam teori ERG, terdapat hierarki yang tidak kaku, ketika seseorang harus melalui tahapan hierarki dari tingkatan rendah kemudian naik ketingkatan selanjutnya. Teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya.

Menurut Aldefer dalam Edison, dkk (2017:175) berikut ini dijelaskan tentang ERG:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antara pribadi yang bermanfaat).
- c. *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

## 3. Teori Penentuan Tujuan

Menurut Murtie (2012:71) :

Teori penentuan tujuan adalah teori yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Dengan memiliki sebuah niat yang kuat dalam pencapaian tujuannya, seseorang akan dengan gigih memperjuangkan apa yang ingin dia raih, kalau seseorang dari awal sudah tidak niat untuk mencapai tujuan

tertentu maka dapat dipastikan bahwa hidupnya akan hampa, tidak ada motivasi internal dalam diri untuk menuju kearah yang lebih baik dari hari ke hari.

#### 4. Teori McClelland

Dalam teori McClelland menurut Gibson et.al (1993) dalam Edison, dkk (2017:178) : Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

Ketika konsep hierarki kebutuhan diterapkan dalam organisasi kerja, implikasi untuk tindakan manajerial menjadi jelas. Manajer atau pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan ‘iklim yang tepat’ dimana karyawan dapat mengembangkan potensi mereka sepenuhnya sehingga kinerja dan kepuasan kerja mereka menjadi lebih maksimal.

Menurut A. Tabrani Rusyan (2000) dan Wahyusumidjo (2007) dalam Edison, dkk (2017:180):

Peran pimpinan adalah memberikan motivasi atau sebagai motivator. Memotivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai dari rendah menjadi tinggi, sebab menurut Sherman (1998) motivasi dapat “memberikan energi perilaku” pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

### **C.Keputusan Kerja**

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2017:75), mengemukakan bahwa: “Keputusan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak



menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Sinambela (2016:302) : “Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”.Tiffin (1958) dalam Sutrisno (2017:76) mengemukakan bahwa: “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan”.Menurut Robbin (2003) dalam Masram dan Mu’ah (2017:117) : “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Adam (1963) dalam Priyono (2010:175) mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang akan dirasakan apabila ada ketidakadilan (*equity*) dari tempat kerja atau dalam melaksanakan pekerjaannya dan kondisi yang didapat dari tempat kerja atau membandingkan dirinya dengan karyawan yang lainnya baik di organisasi maupun di luarorganisasi”.

Menurut Edison, dkk (2017:212) kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1. Kepemimpinan  
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi  
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut, jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. Kebijakan manajemen  
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakantidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan akan bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi  
Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan  
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
6. Suasana lingkungan  
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Sedangkan dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan

Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) antara lain yaitu :

1. Upah, yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, yaitu keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi, yaitu tersedianya kesempatan untuk maju
4. Penyelia, yaitu kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, yaitu keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2017:77), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Masram dan Muah (2017:120)

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjayaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa

yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*)  
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Edison dkk (2017:214)

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasinya dengan kepemimpinan, termasuk juga kebijakan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan. Bahkan menurut Robbins dan Judge (2007), ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dengan demikian, karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya**

Selama Tahun 1946-1950 di Kalimantan Barat urusan agama belum dikelola oleh Jawatan/Koordinator Urusan Agama. Baru pada Tahun 1951, di Kalimantan Barat urusan agama dikelola oleh Koordinator Urusan Agama dan Koordinator Penerangan Agama. Kegiatannya meliputi Urusan Agama Islam, Katholik dan Kristen Protestan. Kepala Koordinator Urusan Agama adalah H. M. Akib (1950-1957), sedangkan Kepala Koordinator Penerangan Agama adalah A. Mawardi Djafar (1950-1957).

Dengan perubahan status Kalimantan Barat dari karesidenan menjadi provinsi pada Tahun 1957, Kantor Agama di Pontianak yang semula menjadi bagian Jawatan Agama di Banjarmasin (1950-1957) secara bertahap dibentuk kantor tersendiri di Pontianak. Kantor-kantor itu, bernama Kantor Urusan Agama, Kantor Penerangan Agama, Kantor Pendidikan Agama, Bagian Urusan Agama Katholik dan Bagian Urusan Agama Kristen Protestan. Masing-masing kantor berdiri sendiri dan berinduk ke Kementerian Agama di Jakarta.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama pada Tahun 1971, maka di Kalimantan Barat dibentuk Kantor Perwakilan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat. Dengan demikian masing-masing Jawatan/ Urusan Agama yang selama ini berdiri sendiri, bergabung menjadi satu

dalam Koordinasi Kantor Perwakilan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan terbentuknya Kantor Perwakilan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat, maka di Daerah Tingkat II se Kalimantan Barat dibentuk Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten/Setingkat. Pada Tahun 1975 sesuai dengan Keputusan Menteri Agama, Kantor Perwakilan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat berubah menjadi Kantor Wilayah Kementerian Agama, dan Kantor Perwakilan di kabupaten pun berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten.

Adapun Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dibentuk dan disahkan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2010 Tanggal 5 Oktober Tahun 2010 tentang Pembentukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kayong Utara Dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya Di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang agama serta untuk menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751).

## **B. Visi dan Misi**

Sebagaimana halnya kantor-kantor pemerintahan selaku organisasi pelayanan kepada masyarakat, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya mempunyai Visi dan Misi yaitu :

1. Visi

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Kubu Raya yang taat beragama, berakhlak, rukun, cerdas, berintegritas dan sejahtera lahir batin.

2. Misi

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
- b. Memantapkan trilogi kerukunan umat beragama
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

**C. Tugas Pokok dan Fungsi**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya berkedudukan di Kabupaten Kubu Raya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama

dalam wilayah kabupaten berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas , Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis operasional dan penyusunan rencana kerja Kementerian Agama Kabupaten sesuai dengan kebijakan Kementerian Agama;
2. Pengorganisasian dan pembimbingan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya;
3. Pelaksanaan program yang meliputi pembinaan, pelayanan dan penyelenggaraan urusan agama, pendidikan agama dan keagamaan, penyelenggaraan haji dan umrah, pengelolaan zakat, pengelolaan wakaf, dan kerukunan umat beragama;
4. Pengelolaan administrasi dan informasi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya;
5. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya;
6. Pengendalian program dan pelaporan pelaksanaan tugas Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

#### **D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan**

Struktur organisasi dan uraian pekerjaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor



Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 480 Tahun 2003, Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, serta Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pembentukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kayong Utara Dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya Di Provinsi Kalimantan Barat, adapun struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya terdiri dari :

1. Subbagian Tata Usaha;
2. Seksi Pendidikan Islam;
3. Seksi Urusan dan Penerangan Agama Islam;
4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Kepegawaian Kantor Kementerian Kabupaten Kubu Raya, 2019

Adapun uraian tugas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai berikut:

1. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan, pelayanan dan pembinaan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dan/atau satuan kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya.

2. Seksi Pendidikan Islam

Seksi Pendidikan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan pendidikan madrasah, pendidikan agama Islam pendidikan diniyah dan pondok pesantren, ketenagaan dan sistem informasi manajemen pendidikan Islam.

3. Seksi Urusan dan Penerangan Agama Islam

Seksi Urusan dan Penerangan Agama Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaankepenghuluan dan pembinaan Kantor Urusan Agama (KUA), pembinaan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, pembinaan syariahdan hisab rukyat, penyuluhan agama Islam danpembinaan majelistaklim, seni budaya, Hari Besar Islam (HBI), musabaqoh danpengembangan tilawatil Qur'an, kerjasama lembaga keagamaan serta sistem informasi manajemen urusan agama Islam.

4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan pendaftaran dan sistem informasi haji, pembinaan haji, perjalanan dan dokumen, akomodasi dan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH), serta penyuluhan haji dan umrah.

5. Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik

Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan lembaga dan sarana keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Katolik, serta sistem informasi manajemen bimbingan masyarakat Katolik.

6. Seksi Bimbingan Masyarakat Budha

Seksi Bimbingan Masyarakat Budha mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengelolaan lembaga dan sarana keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Budha, serta sistem informasi manajemen bimbingan masyarakat Budha.

**E. Jam Kerja Pegawai**

Jam Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya, yaitu:

1. Hari Senin-Kamis mulai masuk kerja Pukul 06.30 WIB – 07.30 WIB.  
Istirahat kerja Pukul 11.30 WIB - 12.00 WIB atau 12.01 WIB - 12.30 WIB dan pulang kerja pada Pukul 15.30 WIB.

2. Hari Jum'at dimulai bekerja Pukul 06.30 WIB – 07.30 WIB. Istirahat kerja Pukul 11.00 WIB - 12.30 WIB dan Pulang kerja pada pukul 15.30 WIB.

#### **F. Kebijakan Peningkatan Motivasi Aparatur Sipil Negara**

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga produktivitas kerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas kedinasan menjadi semakin efektif dan efisien. Untuk itu, perlu diterapkan manajemen sumber daya manusia aparatur yang berbasis prestasi kerja.

Sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) diberlakukan di kalangan ASN Kantor Kementerian Agama. Adapun penghargaan (*reward*) yang diberikan secara umum adalah dengan pemberian tunjangan kinerja yang berdasarkan pada kinerja masing-masing pegawai. Peraturan terkait Tunjangan Kinerja pada Kementerian Agama diatur dalam Perpres 154 Tahun 2015 Tanggal 28 Desember Tahun 2015 dan PMA 29 Tahun 2016 tanggal 13 Juni Tahun 2016. Tunjangan ini diberikan sesuai dengan kinerja, klasifikasi, dan kelas jabatan setiap ASN. Sedangkan hukuman (*punishment*) yang diberlakukan adalah dengan pemotongan pembayaran tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penundaan

kenaikan pangkat, hingga pemberhentian pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, bagian, golongan/ruang, penghasilan rata-rata, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	76,09
2.	Perempuan	11	23,91
		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 76,09%

##### 2. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	25 – 35	11	23,91
2.	36 – 45	16	34,79
3.	46 – 55	11	23,91
4.	56 - 65	8	17,39
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia 36 sampai dengan 45 tahun dengan persentase sebesar 34,79%.

### 3. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Magister	10	21,74
2.	Sarjana	32	69,57
3.	Diploma	1	2,17
4.	SLTA	3	6,52
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir sarjana (s1) dengan persentase sebesar 69,57%.

#### 4. Masa Kerja

Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel

4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5	3	6,52
2.	6 – 10	14	30,43
3.	11 – 15	6	13,05
4.	16 – 20	8	17,39
5.	21 – 25	8	17,39
6.	26 – 30	3	6,52
7.	31 - 35	2	4,35
8.	36 - 40	2	4,35
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) tahun dengan persentase sebesar 30,43%.

#### 5. Bagian/unit kerja

Untuk mengetahui bagian / unit kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Bagian / Unit Kerja Responden**

No.	Bagian	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sekretaris Jenderal	13	28,26
2.	Bimbingan Masyarakat Islam	5	10,87
3.	Pendidikan Islam	15	32,61
4.	Bimbingan Masyarakat Kristen	2	4,35
5.	Bimbingan Masyarakat Katolik	3	6,52



**Tabel 4.5**  
**Lanjutan**

No.	Bagian	Jumlah Responden	Persentase (%)
6.	Bimbingan Masyarakat Budha	2	4,35
7.	Penyelenggara Haji dan Umrah	6	13,04
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja di bagian Seksi Pendidikan Islam dengan persentase sebesar 32,61%.

## 6. Golongan/ruang

Untuk mengetahui golongan/ruang responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Golongan/ruang Responden**

No.	Golongan/ruang	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	IV/a	13	28,26
2.	III/d	9	19,57
3.	III/c	13	28,26
4.	III/b	4	8,70
5.	III/a	3	6,52
6.	II/c	1	2,17
7.	II/b	2	4,35
8.	II/a	1	2,17
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki golongan/ruang IV/a dan Penata III/c dengan persentase masing-masing sebesar 28,26%.

## 7. Penghasilan Rata-rata Responden

Untuk mengetahui penghasilan rata-rata responden per bulan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Penghasilan Rata-rata Responden Per Bulan**

No.	Penghasilan Rata-rata Per Bulan (Rupiah)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	2.000.000 – 2.999.999	2	4,35
2.	3.000.000 – 3.999.999	5	10,87
3.	4.000.000 – 4.999.999	11	23,91
4.	5.000.000 – 5.999.999	13	28,26
5.	6.000.000 – 6.999.999	7	15,22
6.	7.000.000 – 7.999.999	8	17,39
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpenghasilan rata-rata per bulan antara Rp.5.000.000,00 sampai dengan Rp.5.999.999,00 dengan persentase sebesar 28,26%.

## 8. Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Status Perkawinan Responden**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Tidak Kawin	5	10,87
2.	Kawin	41	89,13
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah kawin dengan persentase sebesar 89,13%.

## 9. Jumlah Tanggungan Responden

Untuk mengetahui jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Jumlah Tanggungan Responden**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Tidak Ada	7	15,21
2.	1 - 3	28	60,87
3.	4 - 6	9	19,57
4.	7 - 9	2	4,35
Jumlah		46	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggungan 1 (satu) sampai 3 (tiga) orang dengan persentase sebesar 60,87%.

### B. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas disajikan sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas pertanyaan yang didapat dari kuesioner dalam variabel motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi**

Item Pertanyaan	Hasil r		Keterangan
	r hitung	r tabel (5%)	
X1	0,664	0,2907	Valid

**Tabel 4.10**  
**Lanjutan**

Item Pertanyaan	Hasil r		Keterangan
	r hitung	r tabel (5%)	
X2	0,536	0,2907	Valid
X3	0,730	0,2907	Valid
X4	0,767	0,2907	Valid
X5	0,711	0,2907	Valid
X6	0,600	0,2907	Valid
X7	0,490	0,2907	Valid
X8	0,652	0,2907	Valid
X9	0,727	0,2907	Valid
X10	0,653	0,2907	Valid
X11	0,704	0,2907	Valid
X12	0,805	0,2907	Valid
X13	0,849	0,2907	Valid
X14	0,806	0,2907	Valid
X15	0,697	0,2907	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 15 pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan dari X13 dengan nilai r hitung sebesar 0,849, sedangkan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan dari X7 dengan nilai r hitung sebesar 0,490.

Sedangkan hasil uji validitas pernyataan yang didapat dari kuesioner dalam variabel kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagaimana berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan**

Item Pertanyaan	Hasil r		Keterangan
	r hitung	r tabel (5%)	
Y1	0,377	0,2907	Valid
Y2	0,406	0,2907	Valid
Y3	0,548	0,2907	Valid
Y4	0,607	0,2907	Valid
Y5	0,733	0,2907	Valid
Y6	0,824	0,2907	Valid
Y7	0,760	0,2907	Valid
Y8	0,647	0,2907	Valid
Y9	0,689	0,2907	Valid
Y10	0,638	0,2907	Valid
Y11	0,791	0,2907	Valid
Y12	0,645	0,2907	Valid
Y13	0,806	0,2907	Valid
Y14	0,604	0,2907	Valid
Y15	0,642	0,2907	Valid
Y16	0,714	0,2907	Valid
Y17	0,734	0,2907	Valid
Y18	0,718	0,2907	Valid
Y19	0,729	0,2907	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa dari 19 pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan dari Y6 dengan nilai r hitung sebesar 0,824, sedangkan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan dari Y1 dengan nilai r hitung sebesar 0,377.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsisten skor dan stabilitas data instrumen penelitian dan bisa juga dikatakan reliabilitas berkenaan dengan derajat

konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*, untuk menguji reliabilitas dalam pertanyaan dalam variabel motivasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Pertanyaan
Motivasi Kerja	0,919	15
Kepuasan Kerja	0,929	19

Sumber : Data Olahan, 2019

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* ( $r_{11}$ ) lebih besar dari 0,60. Pada Tabel 4.12 diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,919, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau  $0,919 > 0,60$ .

Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas pertanyaan dalam variabel kepuasan diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,929, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau  $0,929 > 0,60$ .

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Suatu data

dikatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi (asyp Sig) > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel motivasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,22286056
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,086
	Negative	-0,084
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil uji normalitas yang disajikan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansisebesar0,200 >0.05, makadapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut terdistribusi normal.

### C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (variabel *dependent* atau variabel kriterian = Y), dengan variabel bebas (variabel *independent* = X). Regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu motivasi kerja pada Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 25.

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,994	0,367		2,710	0,010
Motivasi	0,763	0,082	0,815	9,330	0,000

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada Tabel 4.14 di atas maka dapat ditulis persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:  $\hat{Y} = 0,994 + 0,763.X$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan hubungannya adalah sebagai berikut:

Angka-angka ini dapat diartikan konstanta (a) sebesar 0,994 artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja (Y) nilainya 0,994, sedangkan koefisien regresi (b) variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,763 artinya jika nilai motivasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai kepuasan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,763 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan yang berpengaruh jika motivasi meningkat kepuasan kerja juga akan meningkat.



#### D. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,815 <sup>a</sup>	0,664	0,667	4,256

a. Prediktor: (*Constant*), Motivasi Kerja

b. Variabel *Dependent*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,815. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai koefisien korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

#### E. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin besar menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan dalam penelitian ini adalah

untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,664. Angka R Square adalah 0,664, artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 66,40% dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian ini.

#### **F. Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Kriterianya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun uji kelayakan model (Uji F) adalah sebagai berikut:

##### **1. Hipotesis penelitian**

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja

Ha : Model Regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

2. Nilai F hitung dan F tabel

Untuk mengetahui nilai F hitung hasil estimasi regresi kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4,422	1	4,422	87,054	0,000 <sup>b</sup>
Residual	2,235	44	0,051		
Total	6,657	45			

Sumber: Data Olahan, 2019

F tabel dengan df pembilang =  $m = 1$  : df penyebut =  $n - m - 1 = 46 - 1 - 1 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah 4,06 (pada tabel F)

Kesimpulan : F hitung > F tabel ( $87,054 > 4,06$ ) sehingga Ha diterima. Selain membandingkan F hitung dengan F tabel juga membandingkan probabilitasnya, jika probabilitas  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak Ha diterima dan jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka Ho diterima Ha ditolak. Nilai probabilitas (sig) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak Ha diterima, berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki, berusia 36-45 tahun, dengan pendidikan terakhir sarjana (s1), masa kerja 6-10 tahun, bagian / unit kerja di seksi Pendidikan Islam, berpangkat Pembina dengan golongan/ruang IV/a dan III/c, berpenghasilan rata-rata Rp.5.000.000,00 – Rp.5.999.999,00, sudah kawin dan memiliki tanggungan 1-3 orang
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 0,994 + 0,763X$ , koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan, jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan analisis koefisien korelasi (R) bernilai 0,815 yang berarti hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Untuk koefisien determinasi  $R^2$ , motivasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 66,40%, artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 66,40% dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F. Hipotesis F hitung  $>$  F tabel ( $87,054 > 4,06$ ) dan nilai probabilitas (sig)

adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

## **B. Saran**

1. Item pernyataan kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*) pada Variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata yang rendah (4,41). Untuk itu diharapkan pimpinan terus meningkatkan kepercayaan diri para pegawainya dengan terus memberikan penghargaan baik berupa pujian maupun penghargaan-penghargaan lainnya.
2. Item pernyataan kesempatan promosi pada Variabel Kepuasan memiliki nilai yang rendah (4,22). Untuk itu diharapkan agar Kepala Kantor selaku atasan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar dan mengembangkan karirnya, serta tidak membeda-bedakan pegawainya dalam memiliki peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih baik dan sistem promosi yang ada juga semestinya dilakukan secara transparan berdasarkan prestasi kerja.
3. Hendaknya faktor-faktor motivasi; kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai lebih diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerjapegawai.
4. Perlunya pimpinan memperhatikan motivasi pegawai agar ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta mengevaluasi hasil kerja pegawai setiap pekannya

sehingga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif ditempat kerja, sehingga para pegawai merasa diperhatikan dan nantinya pegawai akan puas dalam bekerja

5. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afia, Atep dan Achmad Kasful Anwar.2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SPM Yayasan Pendidikan Dharma Putra, **Jurnal Teknik Industri Universitas Mercu Buana, Jakarta**, Vol.17, No.3, 1-10
- Artikel Sejarah Kantor Kementerian Agama Kalimantan Barat, 2019 dalam <http://kalbar.kemenag.go.id/id/halaman/sejarah>
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istjanto. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keempat. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Juniari, Ni Kadek Eni, I Gede Riana, dan Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**, Vol 04, No.11, 823-840.
- Masram dan Mu'ah. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional**. Cetakan Pertama. Zifatama Publisher, Jakarta.
- Murtie, Afin. 2012. **Menciptakan SDM yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation**. Laskar Aksara, Jakarta.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2010 tentang **Pembentukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten KayongUtara Dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kubu Raya Di Provinsi Kalimantan Barat**.
- Priyono, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Zifatama Publisher, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)**. UB Press, Malang.
- Ruky, Achmad S. 2014. **Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional**. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ketiga. CV. Pustaka Setia, Bandung

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. **Statistik Terapan Untuk Perguruan Tinggi**. Kencana, Jakarta
- \_\_\_\_\_ 2017. **Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif**. Cetakan kelima. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan**. Cetakan Ke-22. CV. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kesatu. CV. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. **Statistika Untuk Penelitian**. Cetakan Ke-29. CV. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2012. **SPSS Untuk Paramedis**. Cetakan I. Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_ 2018. **Metodologi Penelitian**. Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan ke-9, Kencana, Jakarta
- Yusuf, A. Muri. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan**. Cetakan Keempat. Kencana, Jakarta