

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSKESMAS TELUK MELANO
KABUPATEN KAYONG UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**IDRIS GATOT SUBROTO
NIM: 151310697**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PUSKESMAS TELUK MELANO KABUPATEN KAYONG
UTARA**

Tanggung Jawab Yuridis :

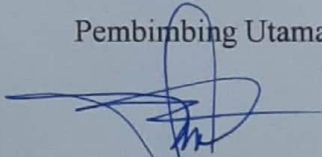
IDRIS GATOT SUBROTO
NIM: 151310697

Program Studi : Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 21 Juni 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



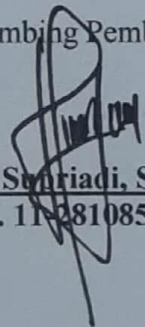
Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01

Penguji Utama



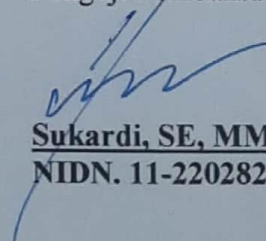
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Pembimbing Pembantu



Fenni Sutriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Penguji Pembantu



Sukardi, SE, MM
NIDN. 11-220282-01

Pontianak, 21 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN,



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wa Ta'ala Yang Maha Pemurah dan Lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan Hidayah Inayah, Taufik dan Rahmat-Nya.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman.

Karena Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara", penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

3. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik atas bimbingan, saran, serta motivasi yang diberikan.
4. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing utama skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Segenap dosen jurusan manajemen di Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses belajar.
7. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas semua bantuan, dukungan dan motivasi untuk penulisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Evi Norsita, A. Md. Kep. selaku Kepala Puskesmas yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis untuk meneliti di Puskesmas Teluk Melano.
9. Tenaga medis dan staf di Puskesmas yang telah membantu saya dalam proses penelitian di Puskesmas Teluk Melano dalam pengambilan data.
10. Orang tua, keluarga, saudara-saudara yang telah memberikan do'a, motivasi, bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis.
11. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila banyak kekurangan

dalam skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun skripsi ini sangat penulis harapkan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Dengan segala rasa hormat dan hati yang tulus kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis serta bagi seluruh pembaca.

Pontianak, 21 Juni 2021
Penulis

Idris Gatot Subroto
NIM: 151310697

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya $\hat{Y} = 0,467 + 0,875 X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,702 yang artinya hubungan antara kepuasan dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,493, yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan dalam mempengaruhi naik turunnya variabel motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara sebesar 49,3% dan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 56,307 sedangkan F tabel sebesar 4,007, Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara.

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	14
3. Populasi Dan Sampel	15
4. Variabel Penelitian	16
5. Skala Pengukuran	16
6. Alat Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kepuasan Kerja	23
C. Motivasi Kerja	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	28
A. Sejarah Puskesmas Teluk Melano	28
B. Letak Geografis dan Luas Wilayah	29
C. Kondisi Demografis	29

D. Visi Dan Misi	30
E. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	31
F. Jam Kerja Puskesmas Teluk Melano	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Karakteristik Responden	38
B. Analisis Data	42
BAB V PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Kontrak.....	3
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	5
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja	6
Tabel 1.5 Angka dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	8
Tabel 1.6 Skor Pernyataan Responden.....	17
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 3.1 Jumlah Penduduk Menurut Desa	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Pendapatan Rata-Rata Per Bulan	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabata/Bagian.....	49
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	47
Tabel 4.14 Uji Kelayakan Model	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	54
Lampiran 2 Identitas Responden.....	58
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kepuasan (X).....	61
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja (Y)	64
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan (X).....	67
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)	70
Lampiran 7 R Untuk Df = 1-50.....	73
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan (X)	75
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y).....	77
Lampiran 10 Hasil Normalitas	79
Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah organisasi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan pemikir, perencana, dan pelaksana pemerintah untuk dapat melaksanakan pembangunan nasional. Dalam prosesnya, PNS juga menjalankan dwi fungsi peran baik sebagai birokrat (abdi negara) dan juga sebagai pelayan masyarakat (abdi masyarakat). Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas kesehatan kabupaten/kota, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan pemerintah daerah kabupaten/kota bersangkutan. Puskesmas secara spesifik memiliki fungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan. Puskesmas selalu berupaya menggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk oleh masyarakat dan dunia usaha di wilayah kerjanya sehingga berwawasan serta mendukung pembangunan kesehatan (<https://dinkes.kalbarprov.go.id>). Tiap kecamatan harus memiliki Puskesmas masing-masing dalam jumlah tertentu dengan berdasarkan pertimbangan standar pelayanan kesehatan standar sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan

pengetahuan perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Kemampuan dan keberhasilan merupakan hasil dari pekerjaan sumber daya manusia.

Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah serta badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan atau instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2014:413): “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”.

Adapun jumlah Puskesmas menurut kecamatan di Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Kayong Utara
Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan
Tahun 2021

No	Kecamatan	Nama Puskesmas	Jumlah
1	Kecamatan Sukadana	Puskesmas Sukadana, Puskesmas Siduk	2
2	Kecamatan Simpang Hilir	Puskesmas Teluk Melano, Puskesmas Matan Jaya	2
3	Kecamatan Teluk Batang	Puskesmas Teluk Batang, Puskesmas Sungai Paduan	2
4	Kecamatan Seponti	Telaga Arum	1
5	Kecamatan Pulau Maya Karimata	Tanjung Satai	1
6	Kecamatan Kepulauan Karimata	Pelapis	1
JUMLAH			9

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Kayong Utara, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terdapat 9 Puskesmas di wilayah Kabupaten Kayong Utara. Sebagian besar Puskesmas terdapat di Kecamatan Sukadana, Simpang Hilir dan Teluk Batang.

Puskesmas Teluk Melano merupakan unit pelaksana teknis dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kayong Utara sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat wilayah Kecamatan Simpang Hilir. Puskesmas Teluk Melano memberlakukan sistem rawat inap, di mana masyarakat yang melakukan kunjungan untuk berobat jika pasien mengalami gejala atau sakit yang serius/parah maka akan dilakukan rawat inap, jika sebaliknya pasien mengalami gejala sakit yang tidak serius/parah, maka akan dipersilakan untuk pulang. Pegawai Puskesmas tersebut melakukan kegiatan pekerjaannya sesuai bagian-bagian yang sudah ditetapkan di dalam struktur organisasi yang tercatat. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak berdasarkan jabatan atau bagian pada Puskesmas Teluk Melano Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Puskesmas Teluk Melano
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Kontrak
Berdasarkan Jabatan/Bagian
Tahun 2021

No	Jabatan/Bagian	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Persentase (%)	Pegawai Kontrak	Persentase (%)
1	Kepala UPT Puskesmas	1	1,67		
2	Kesubbag Tata Usaha	1	1,67		
3	System Informasi Puskesmas	1	1,67	1	5,27
4	Kepegawaian	1	1,67	9	47,37
5	Rumah Tangga Puskesmas	1	1,67	2	10,52

Tabel 1.2
(Lanjutan)

No	Jabatan/Bagian	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Persentase (%)	Pegawai Kontrak	Persentase (%)
6	Keuangan	3	5,00	1	5,27
7	Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat	5	8,33	6	31,57
8	Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan	15	25,00		
9	Upaya Kesehatan Masyarakat Kefarmasian LAB	12	20,00		
10	Pelaksana Puskesmas dan Jaringan	20	33,33		
Jumlah		60	100,00	19	100,00

Sumber: Puskesmas Teluk Melano, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 60 orang dan pegawai kontrak berjumlah 19 orang. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja di Bagian Pelaksana Puskesmas dan Jaringan sebanyak 33,33%, sedangkan sebagian besar pegawai kontrak bekerja di Bagian Kepegawaian sebanyak 47,37%.

Pegawai yang bekerja di Puskesmas Teluk Melano sebelum memulai pekerjaannya harus melakukan *presensi* sesuai jadwal pekerjaan sehari-hari saat hadir dalam bekerja dan menjelang pulang. Dari data *presensi* tersebut kemudian dikumpulkan dan dikelola oleh Sub Tata Usaha Puskesmas tersebut. Adapun tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Teluk Melano Tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Puskesmas Teluk Melano
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2018—2020

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK × JP	Absensi Pegawai			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2018	294	60	17.640	23	93	0	116	0,66
2019	296	60	17.760	13	24	0	37	0,21
2020	296	60	17.760	18	22	0	40	0,22

Sumber: Puskesmas Teluk Melano, 2021

Rumus menghitung tingkat rata-rata absensi:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi pegawai negeri sipil pada Puskesmas Teluk Melano dari Tahun 2018 sampai dengan 2020. Tingkat absensi pegawai pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 68,19%, pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 4,76%. Absensi setiap tahunnya mengalami fluktuasi, hal ini dapat menjelaskan adanya indikasi naik turunnya kepuasan pegawai Puskesmas Teluk Melano. Menurut Keith dalam Sudaryo, dkk (2018:84): “Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan variabel kepuasan karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi”.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Menurut Edison, dkk (2017:179): “Meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat

memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik”. Menurut Maslow (1965) dalam Edison, dkk (2017:179): “Namun apapun pendekatannya (Teori kebutuhan Maslow, ERG, ataupun yang lainnya), prinsipnya, memotivasi adalah bagian pekerjaan manajerial dan harus dilakukan. motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak seseorang terkait pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan instansi”.

Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
Puskesmas Teluk Melano
Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2018—2020

Tahun	Nilai Rata-Rata	Sebutan	Naik/Turun (%)
2018	86,14	Baik	-
2019	86,08	Baik	(0,07)
2020	86,65	Baik	0,66

Sumber: Puskesmas Teluk Melano, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan nilai prestasi kerja di Puskesmas Teluk Melano pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,07% dari Tahun 2018 dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,66% dari Tahun 2019.

Menurut Streers (1984) dalam Sutrisno (2019:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2019:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor–faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat–sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor–faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Sutrisno (2019:152): “Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. bidang prestasi kunci tersebut adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), angka dan sebutan nilai prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
Angka dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Penilaian	Sebutan
1	≥ 91	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	≤ 50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011,

Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan baik secara mandiri atau dengan bekerja pada suatu instansi atau organisasi adalah dalam rangka memperoleh suatu yang dapat memenuhi kebutuhannya. Seseorang pegawai yang bekerja di bidang kesehatan tidak pernah mengenal lelah, namun dengan mengerahkan tenaga, pikiran, waktu, bahkan siap menghadapi resiko kematian adalah untuk memenuhi kebutuhannya untuk membantu orang lain (*social*) yang menurutnya orang tersebut perlu dibantu. Namun upaya yang dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat memenuhi kebutuhannya sering tidak berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Evi Norsita, A. Md. Kepala Puskesmas Teluk Melano diketahui bahwa tidak semua pegawai bekerja di Puskesmas, melainkan ada yang di luar Puskesmas seperti di Posyandu dan Pustu yang terdapat di pedalaman. Di samping itu, lingkungan kerja Puskesmas kurang kondusif, minimnya peralatan medis seperti peralatan untuk penanganan luka berat (operasi), minimnya persediaan obat-obatan, keamanan yang masih kurang, jaringan internet lingkungan Puskesmas masih kurang stabil karena sering terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba sehingga menyebabkan jaringan terputus.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Teluk Melano mengenai **“Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara?”.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan yang dibatasi pada:

- a. Upah (gaji)
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia / Atasan
- e. Rekan sekerja

2. Motivasi yang dibatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs* atau *security needs*)

- c. Kebutuhan untuk disukai (*Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*)
- d. Kebutuhan harga diri (*Esteem needs*)
- e. Kebutuhan pengembangan diri (*Self-actualization needs*)

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara, serta mendapat pemahaman khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan bisa membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas Teluk Melano terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada dalam penelitian terdahulu, sehingga dapat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka pikir ini menjelaskan antar variabel. Menurut Sugiyono (2017:60): “Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pemikiran disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:210): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) adalah sebagai berikut:

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

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

1. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs*, Kebutuhan akan rasa aman merupakan semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindung, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love 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 tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat 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 Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:174): “Melalui pengembangan hierarki kebutuhan atau meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik”.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan yaitu:

1. Afifah dan Musadieg (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta), menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Noor, dkk (2010) dengan judul Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS TNI AL Jala Ammari Makassar, di simpulkan bahwa kepuasan karyawan memiliki

pengaruh terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka motivasi kerja dari karyawan akan semakin tinggi.

Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara



Keterangan:

1. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini yaitu kepuasan (X),
2. Sedangkan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (Y).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data di dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau dari tempat objek penelitian dilakukan”. Teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit”. Wawancara dapat dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala Puskesmas dan pegawai yang bekerja di Puskesmas Teluk Melano.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan dengan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti untuk menganalisis data. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Melano.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya”. Dalam hal ini data sekunder yang penulis dapat antara lain data jumlah Puskesmas, data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS), data jumlah pegawai berdasarkan bidang/bagian, data jumlah absensi dan data nilai rata-rata kinerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pengertian populasi menurut sugiyono (2017:80): “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 yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano sebanyak 60 orang Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penulis menggunakan teknik sensus kepada pegawai Puskesmas. Dimana dalam pengambilan sampelnya semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini 60 orang Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Tahun 2021

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dan diberi simbol Y”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial”. Maka dengan menggunakan Skala *Likert* ini penulis dapat mengukur pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara.

Jawaban dari pernyataan responden dalam penelitian ini memiliki skor sebagai berikut pada Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju STS)	1

6. Alat Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengelola dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa

yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan teknik korelasi *product momen* dengan bantuan *software* program SPSS versi 25 (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product momen*.

Menurut Siregar (2017:77) suatu instrumen dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product momen* $> r$ -tabel ($\alpha; n - 2$) $n =$ jumlah sampel.
- b) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (taraf signifikan (α) = 0,05 atau 5%).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* program SPSS versi 25. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila nilai reliabilitas (r_{11}) $> 0,60$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi apakah normal atau tidak”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji data dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan software program SPSS versi 25.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel tak bebas (*Dependent*)”. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kepuasan (*Independent*) dan variabel motivasi kerja (*Dependent*) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel kepuasan mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus : $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

X = Variabel bebas (Kepuasan)

Y = Variabel terikat (Motivasi kerja)

a dan b = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan (X) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong. Nilai korelasi (R) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$ untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Nilai koefisien korelasi (R) diinterpretasikan berdasarkan pedoman sebagai berikut pada Tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien Determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi

atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodnes Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan yang dipengaruhi variabel motivasi kerja.

Ho: Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan.

Ha: Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan.

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, berusia 32-37 tahun, pendidikan terakhir Diplomat III (D III), pendapatan rata-rata per bulan Rp 2.600.000,00–Rp 3.699.999,00 bekerja di Bagian Pelaksana Puskesmas dan Jaringan, masa kerja 1–10 tahun, dan sudah menikah.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 0,467 + 0,875 X$. Artinya jika kepuasan (X) bernilai 0 (nol) maka motivasi kerja bernilai sebesar 0,467 satuan. Hasil koefisien regresi sederhana variabel kepuasan (X) yang diperoleh sebesar 0,875, artinya jika variabel kepuasan (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,875 satuan.
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,702 yang artinya bahwa hubungan kepuasan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara adalah kuat, artinya semakin tinggi nilai variabel kepuasan, motivasi kerja juga semakin meningkat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 49,3%,

sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan F hitung sebesar 56,307 sedangkan F tabel sebesar 4,007. Maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel motivasi yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara sebagai berikut:

1. Kepuasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, berarti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan harus diperhatikan, terutama adalah dengan mempertahankan kepuasan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara yang sudah terjaga dengan baik meliputi jenis pekerjaan maupun hubungan sesama teman kerja dan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik, begitupula dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan, berarti faktor-faktor yang mempunyai motivasi kerja harus diperhatikan, untuk rasa aman di hari tua jelas sebagai pegawai tentunya akan mendapatkan pensiun, justru hal-hal yang lain kiranya dapat menurunkan motivasi jangan sampai diabaikan, seperti masalah penghargaan, maupun perhatian dari atasan atas prestasi

kerja serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga tercipta suasana yang nyaman dan bersemangat.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel motivasi pada dimensi kebutuhan untuk disukai memiliki nilai yang terendah, sehingga disarankan kepada pimpinan Puskesmas Teluk Melano agar selalu memberikan kebutuhan untuk disukai kepada pegawai supaya pegawai bisa bekerja dengan baik seperti memberikan perhatian, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Thara and Mochammad Al Musadieg. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1): 122–29.
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. Edisi Kedua. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Noor, Noer Bahry, Burhanuddin Bahar, dan Wahyu Morfina Nurhayati. 2010, Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS. TNI. AL Jala Ammari Makassar, *Jurnal MKMI*. Vol. 6 (4), 239-245.
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia nomor 46. 2011 **Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo, Jakarta.