

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KOPERASI, USAHA KECIL
DAN MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN KETAPANG**

SKRIPSI

OLEH :

**SHALAHUDDIN AL SAUNANI
NIM. 151310583**



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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN
MENENGAH, PERDAGANGAN, DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN KETAPANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

SHALAHUDDIN AL SAUNANI
151310583

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 29 Juni 2021**

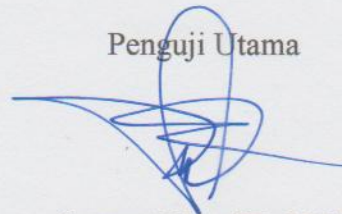
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



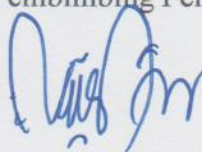
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



Neni Triana Maswardi, SE, MM
NIDN. 1009028104

Penguji Pembantu

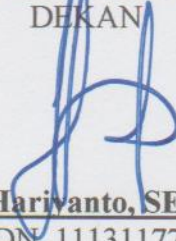


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 29 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Neni Triana M, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan serta saran kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Tony Jaya, SH, MH, selaku Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang yang telah

memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di dinas tersebut.

6. Bapak Imran S.Sos, selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Ayahanda Tarmiji dan Ibunda Erni Mutiarti tercinta atas segala bantuan, bimbingan, dorongan serta doa yang diberikan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
9. Kakak tersayang Leoni Ernita Dewi atas bimbingan dan dorongan yang diberikan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terbaik dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

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

Pontianak, Januari 2021

Penulis,

Shalahuddin Al Saunani
NIM. 151310583

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job satisfaction on the motivation of Civil Servants of the Department of Cooperatives, Small and Medium enterprises, Trade, and Industry Ketapang Regency. The population in this study a total of 53 employees. Sampling technique used in this study is saturated sampling in which all members of the population consisted of 53 employees as a sample. The data analysis technique used is simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and test the feasibility of the model (F test).

The results of the research show the simple linear regression equation obtained, namely : $Y = 1,839 + 0,587 X$. This means that if job satisfaction (X) value of 0 (zero) then work motivation (Y) value is 1,839. While the regression coefficient of 0.587 means that if the value of the job satisfaction (X) increases by 1 (one) unit, then the value of work motivation (Y) will experience an increase of 0.587 unit. The value of correlation coefficient (R) of 0,545, this means that the relationship between job satisfaction variable (X) with the variable of work motivation (Y) the employee is enough. The value of the coefficient determinasi (R²) of 0,297 that influence job satisfaction (X) on work motivation (Y) of 29,70% and the rest of 70,30% influenced by other variables outside this research. The feasibility test of the model shows the value of F count 21,542 > F table 4,03, it can be concluded that the model of simple linear regression can be used to predict the motivation of the workers affected by job satisfaction.

Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 53 orang pegawai dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu : $Y = 1,839 + 0,587X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) nilainya 0 (nol) maka motivasi kerja (Y) nilainya 1,839. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,587 artinya jika nilai kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan maka nilai motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,587 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,545, artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) pegawai adalah cukup. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,297 artinya pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 29,70% dan sisanya sebesar 70,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $21,542 > F$ tabel 4,03, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja (Y) pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
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	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Kepuasan Kerja	27
C. Motivasi Kerja	31
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang	35
B. Visi dan Misi	36
C. Struktur Organisasi	37
D. Tugas Pokok dan Fungsi	40
E. Jam Kerja Pegawai	52
F. Gaji dan Tunjangan Pegawai	52

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	54
	B. Uji Instrumen	60
	C. Uji Normalitas	64
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana	64
	E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	66
	F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	66
	G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	67
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	68
	B. Saran	69
	DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian Tahun 2020	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.3	Jumlah Pelanggaran Disiplin dan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	5
Tabel 1.4	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	7
Tabel 1.5	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	7
Tabel 1.6	Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	18
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	57
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	58
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	59
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	65
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	66
Tabel 4.17	Hasil Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	72
Lampiran 2. Data Responden	77
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner	81
Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	83
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	86
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	88
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	89
Lampiran 8. Uji Normalitas	90
Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Sederhana	91
Lampiran 10. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Deteminasi (R ²)	92
Lampiran 11. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era otonomi daerah yang sejalan dengan perkembangan serta dinamika suatu organisasi membuat pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang perangkat organisasi daerah. Sehubungan dengan adanya perubahan paradigma penyelenggaraan bidang pemerintahan yang terkait dengan pemberian kewenangan pada pemerintah daerah kabupaten atau kota dengan tujuan demokratisasi, pemberdayaan aparatur serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat maka terbentuklah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang adalah unsur pelaksana pemerintah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang berasal dari penggabungan dua dinas yaitu Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ketapang dan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 11 Tahun 2008 yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, perdagangan dan perindustrian berdasarkan asas otonomi dalam

rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Ketapang yang mengacu kepada rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana pembangunan jangka panjang daerah.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang sudah menjalankan fungsinya sejak Tahun 2008. Dinas ini terletak di Jalan Letjen Siswondo Parman Nomor 86 Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Dalam menjalankan tugasnya bidang tugas yang mereka jalankan di antaranya Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Perdagangan, dan Bidang Perindustrian.

Sebagai suatu perangkat daerah, untuk mendukung kelancaran pencapaian tujuan instansi, sangat dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pegawai di instansi tersebut. Pegawai merupakan aset utama yang berperan aktif dalam aktivitas suatu organisasi atau instansi. Tanpa pegawai suatu organisasi atau instansi tidak akan bisa mencapai tujuannya karena pegawai memegang peranan penting selaku pelaksana pekerjaan.

Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang pegawai yang bekerja terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer yang ditempatkan pada masing-masing bagian. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (3), Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selanjutnya, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Pasal 1

Ayat (1), tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Berikut ini disajikan data mengenai jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Ketapang
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	
		PNS	Honorer
1.	Kepala Dinas	1	-
2.	Kelompok Jabatan Fungsional	2	
3.	Sekretariat	14	-
4.	Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	11	1
5.	Bidang Perdagangan	10	1
6.	Bidang Perindustrian	10	1
7.	UPT Metrologi Legal	5	-
Jumlah		53	3

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, 2020.

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang bekerja di Bagian Sekretariat yaitu sebanyak 25,00%.

Dalam aktivitas kerja suatu organisasi atau instansi, disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Jika pegawai kurang disiplin, maka organisasi atau instansi tersebut akan kesulitan

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kehadiran pegawai di kantor merupakan salah satu bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sistem presensi yang digunakan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang sampai dengan saat ini masih manual yang dilakukan dua kali dalam satu hari, saat masuk kerja dan pulang kerja yaitu pada Pukul 07:30 WIB dan Pukul 16:00 WIB.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang dari Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Ketapang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	252	53	13.356	14	25	2	41	0,31
2018	240	53	12.720	13	29	2	44	0,34
2019	252	53	13.356	12	37	5	54	0,40

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, 2020.

Perhitungan tingkat absensi di atas menggunakan rumus berikut :

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

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang menunjukkan kenaikan sebesar 9,68% di

Tahun 2018 dan mengalami kenaikan kembali di Tahun 2019 sebesar 17,65% dari tahun sebelumnya. Artinya terjadi peningkatan absensi pada 3 tahun terakhir. Tingginya tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai di kantor merupakan dampak dari kurangnya kepuasan kerja.

Menurut Priansa (2018:295) : “Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di dinas tersebut seperti terlambat masuk kantor dan pulang cepat.

Jumlah pelanggaran Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Ketapang
Jumlah Pelanggaran Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017 – 2019

No.	Jenis Pelanggaran	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Terlambat Masuk Kantor	21	24	30
2.	Pulang Cepat	13	20	35
Jumlah		34	44	65

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada Tahun 2018 jumlah pelanggaran naik sebesar 29,41% dan di Tahun 2019 naik sebesar 47,73%. Terhadap pelanggaran tersebut Pegawai Negeri Sipil diberikan teguran secara lisan. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan sebagai cerminan perilaku kerja yang merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja. Meningkatnya jumlah pelanggaran juga merupakan dampak dari rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:77) :

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Sedangkan, bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Setiap tahun Pegawai Negeri Sipil diukur prestasi kerjanya. Hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi terhadap apa yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Prestasi kerja pegawai dapat menjadi cerminan tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu, pengukuran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang sangat penting. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 ayat (3), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17 dinyatakan dengan angka dan sebutan dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17
Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

No.	Angka	Sebutan
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, 2020.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1.5
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Ketapang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017 – 2019

No.	Tahun	Rata – Rata Prestasi Kerja	Sebutan
1.	2017	85,21	Baik
2.	2018	85,00	Baik
3.	2019	84,34	Baik

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, 2020.

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang termasuk baik, namun cenderung menurun. Pada Tahun 2018 nilai rata-rata prestasi kerja menurun sebesar 0,25% dan di Tahun 2019 mengalami

penurunan sebesar 0,78%. Hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan pegawai.

Menurut Sinambela (2012:255) :

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, diperoleh informasi bahwa fasilitas kantor kurang memadai dan kondisi kantor kurang nyaman. Hal ini terlihat dari kurangnya ruangan kerja, komputer, lemari dokumen, printer, dan pendingin ruangan. Kemudian, terdapat banyak sampah dan dokumen-dokumen yang berserakan disekitar ruangan kerja pegawai, Selain itu, ruangan kerja terasa sempit dan berisik serta wifi yang tersedia masih belum optimal sehingga membuat pegawai terkendala dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut hasil penelitian Aoliso dan Lao (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang”, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang Kupang.

Menurut hasil penelitian Afifah dan Musadieg (2017) yang berjudul “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.

Berdasarkan hal-hal di atas peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang?”

C. Pembatasan Masalah

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

1. Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :
 - a. Imbalan
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Peluang promosi
 - d. Supervisi

- e. Rekan kerja
 - f. Kondisi pekerjaan
 - g. Keamanan pekerjaan
2. Dimensi motivasi kerja dibatasi pada :
- a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta

motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Haryoko (1999) dalam Sugiyono (2016:60) :

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Menurut Howell dan Dipboye (1986) dalam Indrasari (2017:39) :

“Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya”.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) dalam Edison, dkk (2017:213) dimensi-dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Imbalan
Jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi
Ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi
Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
5. Rekan kerja
Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

6. Kondisi pekerjaan
Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
7. Keamanan pekerjaan
Keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2018:201) : “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi dalam Edison, dkk (2017:181) adalah sebagai berikut :

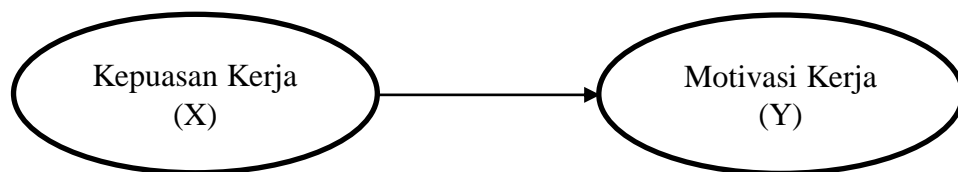
1. Kebutuhan fisiologis
 - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
 - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Kebutuhan rasa aman
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
 - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
 - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Kebutuhan harga diri
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

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

1. Penelitian Adely (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis”, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Penelitian Saragih, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Dilihat dari Gambar 1.1 diketahui variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2019:15) : “Penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Siregar (2019: 37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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/kecil”. Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum dan

Kepegawaian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner disebarakan kepada semua Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang, terdiri dari data jumlah pegawai, data jabatan Pegawai Negeri Sipil, data nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, data jumlah pelanggaran disiplin dan sanksi Pegawai Negeri Sipil, serta data absensi Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) : “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 pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang yang berjumlah 53 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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”.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang yang berjumlah 53 pegawai Tahun 2020.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) : “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:92) : “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”. Untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Ketapang dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2016:93) : “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan

secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor sebagai berikut :

Tabel 1.6
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan dalam membuat kesimpulan, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2019:75) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Adapun uji

instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 19.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Pengujian Validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment*.

Menurut Siregar (2019:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil 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 dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*.

Menurut Siregar (2019:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian

dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0.6$ ".

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153) : "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan probabilitas dalam Sujarweni (2019:55) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2019:379) :

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Adapun rumus analisis regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2019:379)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Motivasi kerja)

X = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

a dan b = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2019:338) : “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) dan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2019:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338) : “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)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2019:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi

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”. Langkah-langkah pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

3) Kaidah pengujian :

Jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berumur antara 51 sampai dengan 55 tahun, berpendidikan terakhir S1, bekerja sebagai Pengadministrasi Umum, bergolongan III/b, memiliki masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun, memiliki pendapatan rata-rata setiap bulan Rp 3.000.000,00 sampai dengan Rp 3.999.999,00, sudah menikah dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 1,839 + 0,587 X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 (nol) maka motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang adalah sebesar 1,839 satuan. Koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,587, artinya jika variabel kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,587 satuan.
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,545, yang artinya bahwa hubungan kepuasan kerja (X) dengan motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang adalah cukup.

4. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang sebesar 29,70% dan sisanya 70,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan regresi (uji F) pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi kerja (Y) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.

B. Saran

1. Sebaiknya atasan dapat memberikan contoh bagaimana cara bekerja yang baik, sehingga para pegawai merasa puas terhadap atasan karena dapat menjadi cerminan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Selanjutnya, atasan selalu memberikan perlakuan yang baik dan sopan terhadap pegawainya sehingga tercipta hubungan kerja yang baik.
3. Fasilitas kantor yang masih kurang memadai sebaiknya dilengkapi dan kondisi kerja dapat diperbaiki dengan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan menata ruang kerja dengan lebih baik lagi, sehingga pegawai tidak terkendala lagi dalam mengerjakan tugasnya dan merasa nyaman ketika bekerja. Dengan begitu pegawai merasa puas dan menjadi termotivasi untuk terus bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adely, Anggun Parassuci. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal Of Management Review*. Vol. 01(03), 107-112.
- Afifah, Thara dan 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*. Vol. 47(01), 122-129.
- Aoliso, Adveni dan Hans Lao. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 03(01), 9-16.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Peraturan Bupati Ketapang Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ketapang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.

- Saragih, Agnes Yosephine, Endang Siti Astuti, dan Mochammad Djudi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61(02), 210-219.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Kencana, Jakarta.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.