

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA PUSKESMAS TANJUNG PURI
SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**DEVI HARIYANTI
NIM. 141310727**



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

2020

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA PUSKESMAS TANJUNG
PURI SINTANG**

Penanggung Jawab Yuridis :

DEVI HARIYANTI

NIM. 141310727

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada tanggal : 10 Agustus 2019**

Majelis Penguji

Pembimbing Utama



DEVI YASMIN, SE., MM

NIDN. 0030066701

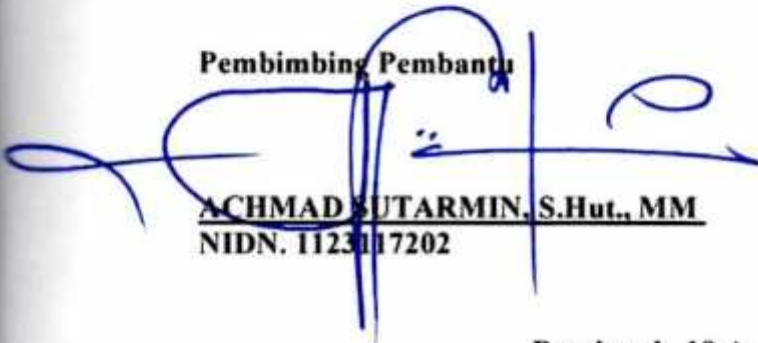
Penguji Utama



SAMSUDDIN, SE., M.Si

NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



ACHMAD SUTARMIN, S.Hut., MM

NIDN. 1123117202

Penguji Pembantu



DEDI HARIYANTO, SE., MM

NIDN. 1113117702

Pontianak, 10 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Dekan



SAMSUDDIN, SE., M.Si

NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang**”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Samsuddin, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi ini.
5. H. Achmad Sutarmin, S.Hut, MM selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Kedua yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.

6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Sardiman dan Ibunda tercinta Mariana serta kakak dan abang serta keponakan-keponakan tersayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
8. Sahabat – sahabat terbaik Irpan Deliahardja, Kuswati, Mia Zulfika, Ananda Putri Sakinah, Faisal Helma, yang selalu memberikan motivasi, do'a sehingga terselesainya skripsi ini, serta teman-teman Prodi Manajemen 2014, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pontianak, 12 Februari 2020

Penulis

Devi Hariyanti
NIM : 1413107

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Puskesmas Tanjung Puri Sintang, dengan sampel sebanyak 46 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling total. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (uji F). Hasil persamaan regresi linier sederhana menunjukkan persamaan: $\hat{Y} = 2,160 + 0,473X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,609 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,370 atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi sebesar 37% oleh Variabel X (Motivasi), sedangkan sisanya 63% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan F hitung sebesar 25,888 dan F tabel sebesar 4,06 sehingga F hitung $>$ F tabel ($25,888 > 4,06$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai sig sebesar $0,000 <$ tingkat sig $0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja ASN yang dipengaruhi oleh motivasi.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Puskesmas Tanjung Puri Sintang.

ABSTRACT

The objectives of the research were to determine the effects of motivation on job satisfaction of the *Aparatur Sipil Negara (ASN)* at *Community Health Centre Tanjung Puri Sintang*. The research's populations were all *ASN's* who worked at *Community Health Centre Tanjung Puri Sintang* which had samples of 46 respondents. The sampling technique in the research used the census method or total sampling method. The type of research used associative research or relationship research, which was a research that aimed to determine the relationship between two or more variables.

Data analysis tools used simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient and the model feasibility test (F test). The results of a simple linear regression equation showed the equation: $\hat{Y} = 2,160 + 0,473X$. The results of the correlation coefficient indicated R value in amount of 0.609 which showed a strong correlation between motivation (X) and job satisfaction (Y). The value of R^2 (R Square) in amount of 0.370 or 37% which showed the variable Y (Job Satisfaction) influenced the in amount of 37% by Variable X (Motivation), while the remaining 63% influenced by other variables not included in this study. Moreover, the results of the model feasibility test (F test) showed the value of F_{value} in amount of 25.888 and the value of F_{table} in amount of 4.06, as the result, the value of $F_{\text{value}} > F_{\text{table}}$ ($25.888 > 4.06$) meant that H_0 rejected and H_a accepted where the Sig value was $0,000 < \text{Sig level } 0.05$ which meant that H_0 rejected and H_a accepted. Furthermore, a simple linear regression model could be used to predict *ASN* job satisfaction which influenced by motivation.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Community Health Centre Tanjung Puri Sintang

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	14
1. Jenis penelitian.....	14
2. Teknik Pengumpulan Data.....	14
3. Populasi dan Sampel	16
4. Skala Pengukuran.....	17
5. Alat Analisis.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	24
A. Aparatur Sipil Negara (ASN)	24
B. Motivasi	26
C. Kepuasan Kerja.....	36
D. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi	42
BAB III GAMBARAN UMUM.....	43
A. Sejarah Singkat Berdirinya Puskesmas Tanjung Puri Sintang	43
B. Visi dan Misi Puskesmas Tanjung Puri Sintang.....	44
C. Struktur Organisasi	45
D. Hari dan Jam Kerja di Puskesmas Tanjung Puri Sintang	69

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	70
	A. Karakteristik Responden.....	70
	B. Uji Instrumen	73
	1. Uji Validitas.....	73
	2. Uji Reliabilitas	76
	C. Analisis Regresi Linier Sederhana	77
	D. Koefisien Korelasi	78
	E. Koefisien Determinasi	79
	F. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	79
BAB V	PENUTUP	82
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran	83
	DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Puskesmas Kab. Sintang	2
Tabel 1.2 Jenis Layanan Kesehatan	4
Tabel 1.3 Data Pasien berobat	5
Tabel 1.4 Jumlah ASN Berdasarkan Spesifikasi Keahlian	6
Tabel 1.5 Tingkat Ketidakhadiran ASN	7
Tabel 1.6 Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan ASN	8
Tabel 1.7 Alternatif Jawaban Responden	18
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
Tabel 2.1 Faktor-Faktor <i>Hygiene</i> dan Motivasi	29
Tabel 4.1 Umur Responden.....	70
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	71
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden	71
Tabel 4.4 Pangkat/Golongan Responden	72
Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden.....	72
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden.....	73
Tabel 4.7 Penghasilan Responden Per bulan.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi.....	76

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	77
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana	78
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi	79
Tabel 4.14 Nilai F hitung (ANOVA)	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 1.2 Struktur Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2 Identitas Responden.....	93
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	96
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	99
Lampiran 5 <i>Correlations</i> Variabel Motivasi.....	102
Lampiran 6 <i>Correlations</i> Variabel Kepuasan Kerja	105
Lampiran 7 <i>Reliability</i> Variabel Motivasi	108
Lampiran 8 <i>Reliability</i> Variabel Kepuasan Kerja	110
Lampiran 9 <i>Regression</i>	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara dalam bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila orang yang ada di dalamnya mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan perundangan serta diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ASN sebagai sumber utama penggerak kegiatan instansi harus dapat diberdayakan secara maksimal agar dapat berperan dalam kapasitasnya sebagai abdi negara yang harus melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Indikator pengukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya adalah pencapaian target pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau ASN-nya dalam mencapai tujuannya.

Puskesmas Tanjung Puri Sintang merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kabupaten Sintang dan juga organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan layanan kesehatan masyarakat, memberikan pelayanan secara menyeluruh dan secara terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya. Tujuannya yaitu mewujudkan tercapainya pembangunan kesehatan, yakni meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Puri Sintang agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Puskesmas Tanjung puri yang berada di Jalan Dipenogoro Kelurahan Tanjung Puri, Kecamatan Sintang dengan wilayah kerja yang meliputi 11 Desa/Kelurahan, yaitu : Kelurahan Tanjung Puri, Kelurahan Ladang, Kelurahan Akcaya, Kelurahan Alai, Desa Baning Kota, Desa Sungai Ana, Desa Jerora, Desa Mungguk Bantok, Desa Tebing Raya, Desa Mail Jampong, dan Desa Kebiau Baru.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang
Data Jumlah Puskesmas
Tahun 2018

No	Nama Puskesmas	No	Nama Puskesmas
1	Puskesmas Tanjung Puri	11	Puskesmas Senaning
2	Puskesmas Sungai Durian	12	Puskesmas Merakai
3	Puskesmas Dara Juanti	13	Puskesmas Serangas
4	Puskesmas Kebong	14	Puskesmas Ambalau
5	Puskesmas Nanga Lebang	15	Puskesmas Serawai
6	Puskesmas Dedai	16	Puskesmas Pandan
7	Puskesmas Emparu	17	Puskesmas Sepauk
8	Puskesmas Nanga Mau	18	Puskesmas Tempunak
9	Puskesmas Kayan Hilir	19	Puskesmas Jelimpau
10	Puskesmas Nanga Tebidah	20	Puskesmas Mensiku

Sumber : Dinkes Sintang, 2018

Pada Tabel 1.1, memperlihatkan jumlah puskesmas yang ada di Kabupaten Sintang yang tersebar di 14 Kecamatan yaitu Kecamatan Sintang terdapat 3 puskesmas yaitu Puskesmas Tanjung Puri, Puskesmas Sungai Durian, dan Puskesmas Dara Juanti, Kecamatan Kelam Permai terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Kebong dan Puskesmas Nanga Lebang, Kecamatan Dedai terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Dedai dan Puskesmas Emparu, Kecamatan Kayan Hilir terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Nanga Mau dan Puskesmas Kayan Hilir, Kecamatan Kayan Hulu terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Nanga Tebidah, Kecamatan Ketungau Hulu terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Senaning, Kecamatan Ketungau Tengah terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Merakai, Kecamatan Ketungau Hilir terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Serangas, Kecamatan Ambalau terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Ambalau, Kecamatan Serawai terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Serawai, Kecamatan Sungai Tebelian terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Pandan, Kecamatan Sepauk terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Sepauk, Kecamatan Tempunak terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Tempunak dan Puskesmas Jelimpau, dan Kecamatan Binjai terdapat 1 Puskesmas yaitu Puskesmas Mensiku.

Puskesmas Tanjung Puri Sintang sebagai bagian dari unit pelayanan kesehatan yang dilengkapi dengan fasilitas utama berupa gedung puskesmas yang terdiri dari 1 gedung utama, 1 gedung apotek, 1 gedung obat, 1 unit IPAL, 1 unit kendaraan puskesmas keliling dan 1 unit *ambulance emergency* serta peralatan medis dan peralatan penunjang lainnya.

Puskesmas Tanjung Puri Sintang memiliki ketersediaan SDM, sarana dan prasarana yang dapat memberikan pelayanan kesehatan baik di dalam maupun di luar gedung puskesmas yang dapat dilihat pada Tabel 1.2, dengan jenis layanan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jenis Layanan Kesehatan
Tahun 2018

No.	Dalam Gedung	No.	Luar Gedung
1	Tindakan Medis/Keperawatan	1	Posyandu Bayi Balita
2	Pemeriksaan Umum	2	Posyandu Lansia
3	Kesehatan Anak	3	Pusling
4	Kesehatan Gigi dan Mulut	4	Pelayanan Kesehatan Warga Binaan
5	KIA/KB dan IMUNISASI	5	Pembinaan UKS/UKGS
6	Gizi	6	Penjaringan Kesehatan Bagi Anak Sekolah
7	Kesehatan Lingkungan	7	Pemberantasan Jentik Nyamuk
8	Jiwa	8	Penyelidikan <i>Epidemiologi</i>
9	Laboratorium	9	Fogging
10	Klinik IMS/IVA/ <i>Cryotherapy</i>	10	Pemberian Obat Filariasis
11	Klinik Remaja Sehat Remaja Hebat		
12	Klinik Lansia/PROLANIS		
13	Stimulasi, Intervensi dan Deteksi Tumbuh Kembang		
14	Klinik Akupresur		
15	Ruang Farmasi/Pelayanan Obat		

Sumber : Profil Puskesmas Tanjung Puri Sintang, 2018

Tujuan dalam instansi akan terwujud apabila ditunjang dengan fasilitas yang memungkinkan ASN melaksanakan setiap pekerjaannya. Tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan kepuasan kerja pada ASN dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut akan disajikan data pasien yang datang berobat ke Puskesmas Tanjung Puri Sintang dalam Tabel 1.3, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah kunjungan Pasien
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien	%
2015	22.769	-
2016	21.774	(4,37)
2017	22.274	2,30

Sumber : Puskesmas Tanjung Puri Sintang, 2018

Pada Tabel 1.3, memperlihatkan jumlah data pasien yang datang berobat ke Puskesmas Tanjung Puri Sintang dari Tahun 2015 ke 2016 menurun sebesar 4,37% dan dari 2016 ke 2017 naik sebesar 2,30%.

Ketersediaan tenaga ASN maupun non ASN yang memadai menjadi pertimbangan masyarakat untuk berobat ke Puskesmas Tanjung Puri Sintang, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan ASN puskesmas tanjung Puri Sintang berikut akan disajikan jumlah tenaga kerja Puskesmas Tanjung Puri Sintang :

Tabel 1.4
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah ASN Berdasarkan Spesifikasi Keahlian
Tahun 2018

No.	Jenis ASN	Jumlah Orang	Jumlah ASN	Jumlah Non-ASN
1	Dokter Umum	3	3	0
2	Dokter Gigi	1	1	0
3	Perawat	30	16	14
4	Bidan	15	10	5
5	Tenaga Kesehatan Masyarakat	2	2	0
6	Tenaga Kesehatan Lingkungan	1	1	0
7	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	2	0	2
8	Tenaga Gizi	2	2	0
9	Tenaga Kefarmasian	1	1	0
10	Pekarya	3	3	0
11	Asisten Apoteker	3	2	1
12	Perawat Gigi	3	2	1
13	Akuntansi	1	1	0
14	Tenaga Struktural	2	2	0
JUMLAH		69	46	23

Sumber : *Laporan Aparatur Puskesmas Tanjung Puri Sintang*, Tahun 2018

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah ASN pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang Tahun 2018 berjumlah 69 orang, yang terdiri dari 46 orang ASN dan 23 orang lainnya merupakan tenaga kerja kontrak. Jumlah jenis tenaga kerja terbanyak pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang adalah Perawat yang berjumlah 30 orang.

Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.5 mengenai tingkat ketidakhadiran ASN Puskesmas Tanjung Puri Sintang Tahun 2015-2017 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah Tingkat Ketidakhadiran ASN
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah ASN	Hari kerja	Jumlah ASN X Hari kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Ketidakhadiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	45	247	11.115	156	521	27	704	6,33
2016	46	244	11.224	120	502	33	655	5,83
2017	46	241	11.086	192	644	36	872	7,86

Sumber : Puskesmas Tanjung Puri Sintang, Tahun 2018

Menurut Sirait (2006 : 33) : untuk menghitung tingkat ketidakhadiran ASN maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat ketidakhadiran} = \frac{\text{jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{jumlah karyawan rata – rata x jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Dari Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran ASN Puskesmas Tanjung Puri Sintang mengalami penurunan sebesar 7,90% pada Tahun 2016, namun pada Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 34,82% dari tahun sebelumnya. Absensi ASN Puskesmas Tanjung Puri Sintang terdiri dari ketidakhadiran (sakit) merupakan absensi sakit dengan lampiran surat keterangan dokter, absensi izin merupakan absensi pemberitahuan karena ASN ada urusan pribadi dan ketidak-hadiran (alpa) merupakan absensi tanpa pemberitahuan.

Berikut ini adalah tabel jumlah pelanggaran disiplin ASN Puskesmas Tanjung Puri Sintang Tahun 2015-2017 :

Tabel 1.6
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan ASN
Tahun 2015-2017

Tahun	Datang Terlambat	Meninggalkan Pekerjaan	Pulang Awal	Jumlah Pelanggaran
2015	10	5	21	36
2016	20	4	13	37
2017	9	7	23	39

Sumber : *Puskesmas Tanjung Puri Sintang*, Tahun 2018

Pada Tabel 1.6 dapat dilihat jumlah ASN yang melakukan pelanggaran pada Tahun 2016 naik sebesar 2,78%, dan Tahun 2017 naik sebesar 5,40%. Sesuai dalam aturan ASN, pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan ASN puskesmas Tanjung Puri Sintang termasuk dalam jenis pelanggaran ringan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pimpinan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong ASN bekerja dengan produktif, salah satunya meningkatkan motivasi ASN, seperti memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi serta memberikan kesempatan bagi semua ASN untuk mengembangkan diri agar tetap bekerja dengan baik, Dengan meningkatkan motivasi ASN maka mereka akan merasa senang bekerja, tidak terpaksa, serta akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Pada dasarnya, apapun yang dilakukan oleh ASN bila didasari motivasi maka akan mendorong mereka lebih giat dan cenderung meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009 : 75) : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan yang memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ASN terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015 : 240) : “Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan”.

Sedangkan menurut Rivai (2004 : 472) :

Umumnya para karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa memperoleh tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri.

Menurut penelitian Prabu (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim”, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Menurut penelitian Endo dan Thomas (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwan *Food Festival* Surabaya)”, variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di Pakuwan *Food Festival*.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang?”

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya bahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah yang berkaitan dengan :

1. Variabel motivasi (X) dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri.
2. Variabel kepuasan kerja (Y) dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia

- e. Rekan sekerja

D. Tujuan Penelitian

Setelah ditentukan permasalahan maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi instansi dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja ASN.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

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

Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hubungan antara variabel itu selanjutnya akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Jadi kerangka pemikiran merupakan sintesa hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Menurut Suparyadi (2015 : 417) : “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”. Sedangkan menurut Eko Widodo (2015 : 187) : “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan”. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Edison, dkk, (2016 : 176-177), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang paling mendasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*safety needs*), 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, jaminan hari tua dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. Kebutuhan Untuk Disukai (*Affection Needs*), yaitu kebutuhan rasa memiliki, sosial dan cinta yang merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*), pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan Pengembangan Diri (*Self-Actualization Needs*) merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

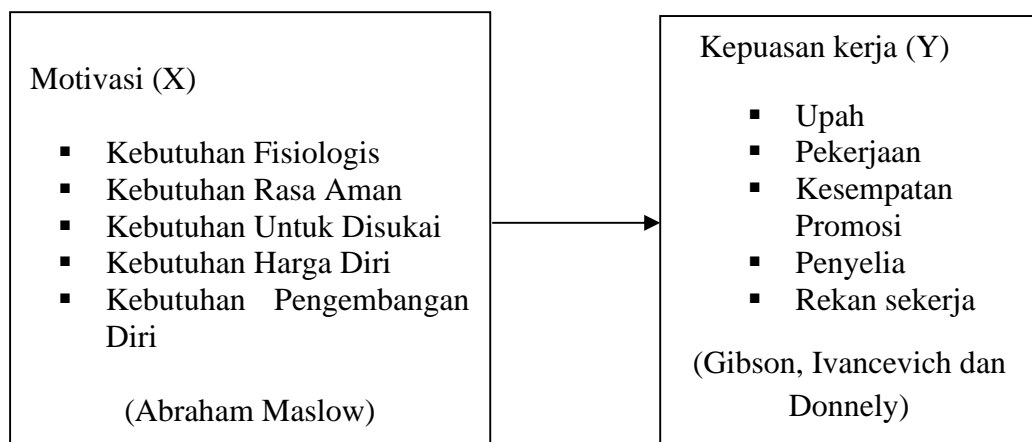
Handoko dalam Sutrisno, (2009 : 75), mengemukakan bahwa :
 “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.
 Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Edison, dkk, (2016 : 216), ada beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu :

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.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan Gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan motivasi merupakan variabel bebas sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2014 : 15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2014 : 37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Sukardi (2009 : 182) : “Observasi dilakukan dengan tujuan agar dapat mengamati dan mencatat fenomena yang muncul dalam variabel terikat sebagai akibat dari adanya kontrol dan manipulasi variabel”. Dalam penelitian ini penulis turun ke lapangan yaitu Puskesmas Tanjung Puri Sintang untuk dapat

mengamati dan mencatat segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian seperti melihat langsung proses pelayanan yang dilakukan ASN Puskesmas Tanjung Puri, mengamati fasilitas serta gedung bangunan yang terlihat sempit bahkan pada hari-hari tertentu pengunjung Puskesmas Tanjung Puri sangat banyak, misalnya setelah hari libur, sehingga banyaknya pasien yang menunggu menjadi kurang nyaman dan berdesakan sehingga sebagian pasien menunggu di luar ruang bangun Puskesmas (area parkir).

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2015 : 194) : “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”. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Puskesmas dan Kepala Tata Usaha di Puskesmas Tanjung Puri Sintang beserta Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan informasi dalam rangka memperoleh data yang akan diperlukan. Penulis melakukan tanya jawab mengenai fasilitas yang ada di Puskesmas Tanjung Puri, Jumlah ASN dan Non ASN, jam

operasional, dan proses pelayanan serta data-data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.

3) Kuesioner

Menurut Sukardi (2009 : 76) : “Kuesioner sering disebut sebagai angket di mana dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa macam pertanyaan yang berhubungan erat dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan, disusun, dan disebar ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan”.

Dalam penelitian ini kuesioner disebar kepada seluruh ASN Puskesmas Tanjung Puri Sintang dan diberikan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2014 : 37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah catatan-catatan atau dokumen Puskesmas Tanjung Puri Sintang dan buku-buku yang mendukung penelitian ini.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013 : 173) : “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan 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”. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Puskesmas Tanjung Puri Sintang sebanyak 46 orang.

b. Sampel

Pengertian sampel menurut Arikunto (2013 : 174) : “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sehubungan jumlah populasinya hanya 46 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Puskesmas Tanjung Puri Sintang yang berjumlah 46 orang.

4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2014 : 46) : “Skala pengukuran data adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Siregar (2014 : 50) : “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala likert yang digunakan

dalam penelitian ini berisi 5 (lima) alternatif jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 1.7
Alternatif Jawaban Responden

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

5. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014 : 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*)”.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2014:77)

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014 : 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”.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, bila koefisien reliabilitas (r_1) > 0,6.

Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2014:90)

Keterangan :

r_1 = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015 : 287) : “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen

dengan satu variabel dependen”. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

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

Sumber : Sugiyono (2015:287)

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada perubahan variabel bebas. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (data nominal atau rangking)

Dimana nilai Y adalah variabel terikat (Kepuasan Kerja) dan nilai X adalah variabel bebas (Motivasi).

c. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2014 : 337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Rumus korelasi *pearson product moment* dalam Siregar (2014 : 339), sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data (Responden)

x = Variabel bebas (Motivasi)

y = variabel terikat (Kepuasan Kerja)

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Misalnya:

- a. Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.8, sebagai berikut :

Tabel 1. 8
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, (2014 : 337)

d. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2014 : 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 Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi yaitu :

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

Sumber : Siregar (2014:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang. Sedangkan langkah dalam hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

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

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

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha 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

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar ASN yang bekerja di Puskesmas Tanjung Puri Sintang berumur 39 – 48 tahun, berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, memiliki pangkat golongan Penata Muda III/a, dengan tingkat pendidikan D3, dan memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, serta penghasilan rata-rata per bulan berkisar antara Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00.
2. Model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:
$$\hat{Y} = 2,160 + 0,473X$$
 di mana koefisien regresi a sebesar 2,160 menerangkan bahwa apabila nilai motivasi 0 (nol), maka kepuasan kerja ASN Puskesmas Tanjung Puri sebesar 2,160. Apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja ASN Puskesmas Tanjung Puri akan meningkat sebesar 0,473 satuan.
3. Nilai R sebesar 0,609 yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y).
4. Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,370 atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi sebesar 37% oleh Variabel X

(Motivasi), sedangkan sisanya 63% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam modul penelitian ini.

5. Nilai F hitung sebesar 25,888 dan F tabel sebesar 4,06 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,888 > 4,06$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai sig sebesar $0,000 < \text{tingkat sig } 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja ASN yang dipengaruhi oleh motivasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Puskesmas Tanjung Puri Sintang sebagai berikut :

1. Pihak Puskesmas Tanjung Puri Sintang sebaiknya lebih memperhatikan ASN yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan kepada mereka agar ASN yang berprestasi tersebut tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik sebagai wujud dari sikap kepuasan dalam bekerja ASN tersebut.
2. Pihak Puskesmas Tanjung Puri Sintang sebaiknya memberikan kesempatan bagi semua ASN untuk mengembangkan diri agar semua ASN termotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. & Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Endo Wijaya, Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwan Food Festival Surabaya). *Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12, 100-112.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3 No. 6, 1-25.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi 1, Cetakan ke-2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-19. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2015. *Statistik Nonparametris Untuk penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. CAPS, Yogyakarta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014,