PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SAMBAS

SKRIPSI

OLEH :

EVIANA
NIM. 141310056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sumiyati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dan Ibu Ria Ismawati, S. Kom yang merupakan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik pada Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat terbaik dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

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, Mei 2019

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang berjumlah 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. 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: $\hat{Y} = 1{,}426 + 0{,}640X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739, artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi pegawai adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546, artinya bahwa 54,6% motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% motivasi pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung 68,674 > F tabel 4,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
DAFTAR LAMPIRAN.....viii
BAB I PENDAHULUAN.....1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Pembatasan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian 10
E. Manfaat Penelitian 10
F. Kerangka Pemikiran 10
G. Metode penelitian 12
BAB II LANDASAN TEORI 20
A. Manajemen Sumber daya Manusia 20
B. Kepuasan Kerja 22
C. Motivasi Kerja 27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....33
A. Sejarah Dinas Pendidikan dan Kabudayaan Kabupaten Sambas 33
B. Visi dan Misi Organisasi 34
C. Tugas Pokok dan Fungsi 34
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan 35
E. Jam Kerja Pegawai 44

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....45
A. Karakteristik Responden 45
B. Teknik Analisis Data 49
BAB V PENUTUP 57
A. Kesimpulan 57
B. Saran 58
DAFTAR PUSTAKA 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bidang 3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai 4
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Kinerja pegawai 5
Tabel 1.4 Skala Likert 15
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur 45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja 47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan 47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Golongan 48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan 48
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan 49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X) 50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (Y) 51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) 52
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Pegawai (Y) 52
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 53
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana 53
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2) 54
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pernyataan Untuk Responden 60

Lampiran II Data Responden 64

Lampiran III Tabulasi Kepuasan Kerja 67

Lampiran IV Tabulasi Motivasi Kerja 70

Lampiran V Hasil Uji Validitas 73

Lampiran VI Hasil Uji Reliabilitas 80

Lampiran VII Hasil Uji Normalitas 82

Lampiran VIII Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana 83

Lampiran IX Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 84

Lampiran X Hasil Uji Kelayakan Model 85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Sambas, yang dikepalai oleh seorang Kepala Dinas. Dalam keberadaannya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai organisasi yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi. Hal tersebut perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Peraturan Bupati Sambas Nomor 26 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Jabatan dan Tata Kerja Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pasal 32, Kepala UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program, pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan Kebudayaan di tingkat Kecamatan yang meliputi Pendidikan dan Kebudayaan PAUD, SD, SMP, Kebudayaan dan Ketenagaan.

Pada Kabupaten Sambas terdapat 16 Dinas Daerah, diantaranya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan, dan beberapa Dinas lainnya. Fungsi dari setiap Dinas Daerah adalah untuk pelaksanaan pembangunan Daerah. Daerah dapat berarti Provinsi, Kabupaten,

atau Kota. Dinas Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi. Setiap daerah memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Berikut disajikan jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018:

Tabel 1.1
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2016-2018

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai		
		2016	2017	2018
1	Kepala Dinas	1	1	1
2	Sekretaris	1	1	1
3	Pengawas	12	8	7
4	Kepala Bidang	4	-	-
5	Bagian Tata Usaha	18	-	-
6	Bidang Pendidikan Dasar	6	8	6
7	Bidang Pendidikan SMP	7	8	7
8	Bidang Pendidikan SMA/SMK	7	-	-
9	Bidang Pendidikan Non Formal Informal	7	8	7
10	Sub Bagian Keuangan Aset	-	6	5
11	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-	9	5
12	Sub Bagian Penyusunan Program	-	3	5
13	Bidang Pembinaan Ketenagaan	-	7	8
14	Bidang Pembinaan Kebudayaan	-	8	7
15	Honorer Dana APBD	-	33	33
16	Honorer Dana Non APBD	-	-	5
	Total	**63**	**100**	**97**

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas berfluktuasi. Pada Tahun 2017 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 58,73%, dan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 3,00%. Penurunan ini disebabkan adanya pegawai yang pensiun.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018:

Tabel 1.2
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	246	63	15.498	138	180	194	512	3,30
2017	242	100	24.200	182	221	2	405	1,67
2018	243	97	23.571	106	194	0	300	1,27

Sumber : Data Olahan, 2018

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{ju} \quad \text{h} \quad \text{k} \quad \text{a} \quad \text{p} \quad \text{b}}{\text{ju} \quad \text{h} \quad \text{k} \quad \text{p} \quad \text{b}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 49,39%, dan pada Tahun 2018 juga mengalami penurunan sebesar 23,95%.

Absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dibagi menjadi tiga jenis keterangan yaitu : Tanpa Keterangan (alpa) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, absensi izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada urusan penting, sedangkan sakit merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter jika lebih dari 3 hari. Sistem presensi yang digunakan

dengan *fingerprint* dilakukan 2 kali dalam sehari, yaitu pukul 07:00 dan 15:00 WIB.

Selanjutnya, data lain yang disajikan yaitu mengenai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dari Tahun 2016-2018:

Tabel 1.3
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1	2016	84,62	-
2	2017	83,76	(1,02)
3	2018	84,07	0,37

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Sambas, 2018

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 1,02%, dan pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,37%.

Dalam suatu organisasi di mana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins dalam Wibowo (2014:424) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*
   Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*
   Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*
   Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*
   Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Teori Dua Faktor dalam Badriyah (2015:237):

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier* (*hygiene factors*) dan *satisfier* (*motivators*).
Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu, faktor ini disebut sebagai pemuas.
Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dan sebaliknya ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, hal-hal yang menunjukkan pegawai tidak puas antara lain : pegawai tidak nyaman dengan suasana tempat bekerja sehingga timbul rasa bosan, pegawai sering datang terlambat ke kantor dan kurangnya tanggungjawab atau kesadaran pegawai yang pada saat jam kerja masih bersantai-santai di luar kantor.

Menurut Hadi dalam Badriyah (2015:246):

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang meliputi segi sosial ekonomi dan sosial psikologi. Segi sosial ekonomi dapat dilihat dari gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Adapun segi sosial psikologi dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk maju, memperoleh penghargaan, serta berhubungan baik dengan rekan kerja ataupun atasan.

Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hard Rock Bali; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk. menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian yang dibahas tidak menyimpang, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja dan motivasi pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia/Atasan
5. Rekan sekerja

Sedangkan dimensi motivasi dibatasi pada :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Bagi Penulis**

   Penelitian ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. **Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan atau informasi bagi pihak perusahaan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan motivasi pegawai di masa yang akan datang.

3. **Bagi Almamater**

   Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2014:413) mendeskripsikan: “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”.

Menurut Badriyah (2015:227): “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, et al. (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) dibatasi pada :

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 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 menurut Edison, dkk (2016:184), disajikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai

4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai
Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas

Keterangan :

1. X = Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2. Y = Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa 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 pegawai (Y).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei, di mana peneliti turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh dari lapangan (*field research*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Siregar (2014:40): "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden". Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sambas untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2014:44): "Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada". Peneliti memberikan atau menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yaitu jumlah pegawai menurut bidang, dan nilai rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

3. Populasi dan Sampel

a. 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". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pada Tahun 2018 yang berjumlah 59 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus yang berjumlah 59 pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2014:77)

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika r hitung ≥ r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b) Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

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”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Siregar (2014:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6".

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Teknik uji normalitas yang digunakan adalah metode Kolmogrov-Smirnov. Menurut Siregar (2014:153): "Metode Kolmogrov-Smirnov prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi)".

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2014:379): "Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas *(independent)* dan satu variabel tak bebas *(dependent)*. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas *(dependent)* yang dipengaruhi oleh variabel bebas *(independent)*". Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2014:379)

Keterangan :

Ŷ = Variabel Terikat (Motivasi Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

d. Koefisien korelasi (R)

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".

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
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 (2014:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338): "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi

atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)", dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2014:338)

f. Uji Kelayakan Model

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model regresi linier sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0{,}05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas (p value) < alpha 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 35-44 tahun, laki–laki, berpendidikan S-1, bekerja selama 11-20 tahun, memiliki pendapatan Rp.4.000.000,00–Rp.4.999.999,00, golongan III, semua responden sudah kawin, memiliki jumlah tanggungan 1-3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 1,426 + 0, 640X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi pegawai adalah kuat karena nilainya berada pada interval 0,60-0,799.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa 54,6% (1× 0,546 × 100%) motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% (100 - 54,6) motivasi pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung 68,674 > F tabel 4,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan efisiensi dinas dalam pelayanan pendidikan perlu rasionalisasi pegawai dan penataan kembali struktur organisasi dinas yang ada sekarang yang disesuaikan berdasarkan tuntutan kebutuhan tugas dinas.
2. Terkait pegawai negeri sipil yang sering datang terlambat, pimpinan diharapkan dapat mengadakan pertemuan rutin di mana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka memiliki tanggungjawab lagi.
3. Perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas untuk mampu menciptakan aparatur yang efisien, lingkungan bersih, bertanggungjawab, dan mampu melaksanakan tugas maupun wewenangnya dengan baik, demi mewujudkan pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Badriyah, Mila. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia, Bandung.

Diputra, Ida Bagus Gede Surya, dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**. Vol. 3 (5), Hal. 276 -288.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2018. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Saputra, Gusti Alit, IG. A. Manuati Dewi, dan Gede Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**. Vol. 5 (1), Hal. 29-62.

Siregar, Syofian. 2014. **Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.