

**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN FAKTOR MOTIVATOR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**SWITNO  
NIM. 141310138**



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

**2019**

**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN FAKTOR MOTIVATOR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

Switno  
NIM. 141310138

**Program Studi Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 25 Juli 2019**

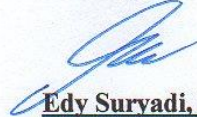
**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama




Devi Yasmin, SE, MM  
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



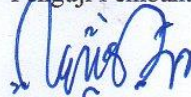
Edy Suryadi, SE, MM  
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM  
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu



Neni Triana M., SE, MM  
NIDN. 1009028104

Pontianak, 25 Juli 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Samsuddin, SE, M.Si  
NIDN. 1113117701

## **ABSTRAK**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sampling* jenuh. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 58 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji simultan, dan uji t.

Hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 3,262 - 1,149X_1 + 0,678X_2$ , Untuk hasil koefisien korelasi berganda (R) memiliki nilai korelasi 0,351 menunjukkan hubungan yang rendah. Untuk hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,123 yang berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 12,30% dan sisanya sebesar 87,70% merupakan sumbangan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung  $3,874 > F$  tabel 3,16 dan nilai sig  $0,027 < sig$  0,05 hal ini menunjukkan bahwa model ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor *hygiene* dan faktor motivator. Hasil uji t pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja diketahui nilai sig  $0,019 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa faktor *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan faktor motivator terhadap kepuasan kerja diketahui nilai sig  $0,008 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Faktor *Hygiene*, Faktor Motivator, Kepuasan Kerja

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan berbagai kemudahan terutama dalam menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh para mahasiswa termasuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan sekaligus untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Berkat keuletan dan keteguhan hati penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi dan dibantu oleh dosen pembimbing serta motivasi dari teman dan keluarga, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak dan pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
2. Devi Yasmin, SE, MM, selaku Pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.

3. Fenni Supriadi, SE, MM, selaku Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah membantu dan membimbing peneliti, sampai pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2014.

Semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dan banyak dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaannya. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pontianak, 14 Mei 2018

Peneliti

Switno  
NIM. 141310138

## Daftar Isi

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12
F. Kerangka Pemikiran .....	13
G. Metode Penelitian .....	16
1. Jenis Penelitian .....	16
2. Teknik Pengumpulan Data .....	17
3. Populasi dan Sampel .....	18
4. Variabel Penelitian.....	19
5. Skala Pengukuran .....	19
6. Alat Analisis .....	20
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
B. Motivasi Kerja.....	33
C. Kepuasan Kerja .....	43
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Disdukcapil Kota Pontianak.....	49
B. Visi dan Misi .....	52
C. Motto, Janji Pelayanan dan Slogan Pelayanan.....	53
D. Tugas Pokok dan Fungsi .....	54
E. Struktur Organisasi .....	54
F. Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi PNS.....	69
G. Hari dan jam kerja pegawai Disdukcapil Kota Pontianak.....	70
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	72
1. Jenis Kelamin Responden .....	72
2. Usia Responden .....	72
3. Tingkat Pendidikan.....	73
4. Pangkat dan Golongan .....	74
5. Tingkat Penghasilan.....	74
6. Masa Kerja.....	75

7. Status Perkawinan.....	76
8. Jumlah Tanggungan.....	76
B. Hasil Uji Instrumen .....	77
1. Uji Validitas .....	77
2. Uji Reliabilitas .....	80
C. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik .....	81
1. Uji Normalitas .....	81
2. Uji Linieritas.....	82
3. Uji Multikolinieritas .....	83
4. Uji Autokorelasi .....	84
5. Uji Heteroskedastisitas .....	85
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	86
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	87
F. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	89
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	90
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	93
 DAFTAR PUSTAKA .....	95
 LAMPIRAN.....	97

## Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian Tahun 2018	4
Tabel 1.2	Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat dan Golongan Tahun 2018 .....	5
Tabel 1.3	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2014-2016.....	7
Tabel 1.4	Tingkat Absensi PNS Tahun 2014-2016.....	8
Tabel 1.5	Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja PNS Tahun 2014-2016	9
Tabel 1.6	Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	20
Tabel 1.7	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	25
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	73
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang.....	74
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	75
Tabel 4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 4.7	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	76
Tabel 4.8	Jumlah Tanggungan Responden.....	76
Tabel 4.9	Hasil Validitas Variabel Hygiene .....	77
Tabel 4.10	Hasil Validitas Variabel Motivator .....	78
Tabel 4.11	Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Linieritas .....	82



Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi (R) .....	88
Tabel 4.19 Hasil Uji F .....	90
Tabel 4.20 Hasil Uji t .....	90

## Daftar Gambar

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot.....	85

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner .....	104
Lampiran 3. Data Responden.....	110
Lampiran 4. Hasil Uji Statistik SPSS.....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan

pemerintahannya Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa serta terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel. Agar terwujudnya tujuan tersebut maka diperlukan suatu perencanaan yang terintegrasi yang berdasarkan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Pontianak Tahun 2016 yang merupakan tahun lanjutan pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pontianak maupun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) Tahun 2015-2019.

Kota Pontianak mempunyai 27 satuan kerja perangkat kerja salah satunya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2004 tentang pembentukan Dinas-Dinas, yang mengamanatkan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Pontianak bergabung dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak sehingga nomenklatur SKPD berubah menjadi Dinas Kependudukan, Keluarga Berencana dan Catatan Sipil Kota Pontianak. Pada awalnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak hanya mengatur urusan Catatan Sipil. Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 tentang pembentukan Dinas-Dinas Daerah,

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ini diberi tambahan tanggung jawab untuk mengatur urusan kependudukan sehingga nomenklatur SKPD menjadi kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mempunyai fungsi sebagai berikut: pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan bahan kebijakan dan program di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan pelayanan administrasi di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan oleh Pemerintah Kota Pontianak dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dalam meningkatkan keberhasilan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari kualitas kerja dan kepuasan para pegawai terutama bagian pelayanan administrasi kepada masyarakat untuk mendukung jalannya aktivitas yang ada. Adapun jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2018 pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian**  
**Tahun 2018**

No	Bagian	Jumlah	Persentase %
1	Kepala Dinas	1	1,72
2	Sekretaris	1	1,72
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1,72
	a. Pengadministrasi Umum	1	1,72
	b. Pengelola Kepegawaian	1	1,72
	c. Penata Kearsipan	1	1,72
	d. Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1	1,72
	e. Pengolah Data Kebijakan Klasifikasi Barang	1	1,72
	f. Pengelola Data	1	1,72
4	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	1	1,72
	a. Analis Perencanaan	2	3,44
	b. Analis laporan Akuntabilitas Kinerja	1	1,72
	c. Penata Laporan Keuangan	1	1,72
	d. Verifikator Data Laporan Keuangan	1	1,72
	e. Bendahara Pengeluaran dan Penerimaan	2	3,44
	f. Pengelola Perbendaharaan dan Pelayanan	2	3,44
	g. Petugas Teknologi Informasi Komputer	3	5,17
	h. Pengelola Data	1	1,72
5	Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1	1,72
	a. Seksi Identitas Penduduk	1	1,72
	b. Pengadministrasi Kependuduk	3	5,17
	c. Seksi Pindah Datang Penduduk	1	1,72
	d. Pengelola Mutasi Penduduk	1	1,72
	e. Seksi Pendataan Penduduk	1	1,72
	f. Penyusun Bahan Data Kependudukan dan Keluarga Berencana	4	7,84
	g. Pengelola Data	1	1,72
6	Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	1	1,72
	a. Seksi Kelahiran	1	1,72
	b. Pengadministrasian Akta Kelahiran dan Kematian	2	3,44
	c. Seksi Perkawinan dan Perceraian	2	3,44
	d. Pengadministrasian Akta Perkawinan, Perceraian, Pengakuan, Pengangkatan dan Pengesahan Anak	5	8,62
	e. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian	2	3,44
	f. Pengelola Data	1	1,72

**Tabel 1.1  
(Lanjutan)**

No	Bagian	Jumlah	Persentase %
7	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	1	1,72
	a. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1	1,72
	b. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan	2	3,44
	c. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan	2	3,44
	d. Pengelola Data Kreatifitas dan Inovasi	1	1,72
	e. Pengelola Data	1	1,72
	Jumlah	58	100,00

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, *Data Olahan*, 2018

Pada data jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak diketahui dipimpin oleh Kepala Dinas, didampingi oleh Sekretaris Dinas, beberapa Sub Bagian, beberapa Kepala Bidang, serta beberapa staf-staf yang berjumlah 58 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak pada Bagian Pengadministrasian Akta Perkawinan, Perceraian, Pengakuan, Pengangkatan dan Pengesahan Anak dengan persentase 8,62 %.

Berikut ini dapat dilihat jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2018 berdasarkan pangkat dan golongan pada Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2  
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pangkat dan Golongan  
Tahun 2018**

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	1,72
2	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	1,72



**Tabel 1.2**  
**(Lanjutan)**

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah	Persentase (%)
3	Pembina (IV/a)	3	5,17
4	Penata Tingkat I (III/d)	13	22,41
5	Penata (III/c)	5	8,62
6	Penata Muda Tingkat I (III/b)	18	31,03
7	Penata Muda (III/a)	7	12,07
8	Pengatur Tingkat I (II/d)	4	6,90
9	Pengatur (II/c)	4	6,90
10	Pengatur Muda (II/a)	2	3,45
Jumlah		58	100,00

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, *Data Olahan*, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dilihat bahwa sebagian besar (31,03%) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki pangkat dan golongan Penata Muda Tingkat I (III/b).

Banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pontianak tentunya merupakan bentuk komitmen pemerintah Kota Pontianak dalam memberikan pelayanan jasa administrasi kependudukan bagi masyarakat Kota Pontianak. Selain itu adanya tuntutan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Kota Pontianak ini agar dapat memberikan pelayanan yang baik, maksimal serta memuaskan bagi masyarakat Pontianak. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hal penting dalam meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dari Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2016 dapat diketahui pada Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2014-2016**

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1	2014	86,84	-
2	2015	86,83	(0,01)
3	2016	85,83	(1,15)

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, *Data Olahahan*, 2017

Pada Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian kinerja terhadap 58 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Penilaian tersebut mencakup faktor kepribadian tingkah laku dan fleksibilitas, kemampuan kerja dinilai dari intelektualitas pegawai, kepemimpinan, target kerja dan tingkat kehadiran. Hasil penilaian kinerja tersebut merupakan penilaian dari masing-masing Kepala Bagian kepada bawahannya atau staf. Pada Tabel 1.3 diketahui nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2014 ke 2015 turun sebesar 0,01% dan dari Tahun 2015 ke Tahun 2016 turun sebesar 1,15%.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Gibson, Invancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2016:420) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja: “Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan”. Untuk itu kepuasan kerja pegawai sangat penting

untuk diperhatikan agar Pegawai Negeri Sipil dapat memaksimalkan kinerjanya.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat absensi pegawai. Berikut ini data tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2014-2016 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2014-2016**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2014	219	58	12.702	15	27	60	102	0,80
2015	218	58	12.644	8	21	77	106	0,84
2016	217	58	12.586	16	29	112	157	1,25

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, *Data Olahan*, 2018

Rumus:

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

Sumber: Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi cenderung meningkat. Pada Tahun 2015 tingkat absensi meningkat sebesar 5%, pada Tahun 2016 meningkat lagi sebesar 48,81% yang disebabkan sakit, izin dan alpa mengalami kenaikan. Tingginya tingkat absensi tentu saja tidak baik bagi instansi yang bersangkutan, karena dapat mengakibatkan kualitas pelayanan menurun dan akhirnya kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak akan menjadi tidak baik.

Disiplin merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Pelanggaran kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, hingga saat ini masih ada, meskipun tidak ada pelanggaran berat. Pelanggaran disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak terdiri dari pelanggaran ringan, sedang, dan berat. Berikut ini data mengenai jumlah pelanggaran disiplin kerja pegawai berdasarkan kelompok pelanggaran:

**Tabel 1.5**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2014-2016**

Tahun	Pelanggaran disiplin			Jumlah Pelanggaran	Naik/Turun (%)
	Ringan	Sedang	Berat		
2014	5	2	-	7	-
2015	7	3	-	10	42,86
2016	10	3	-	13	30,00

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, *Data Olahan*, 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran di Tahun 2015 naik sebesar 42,86%. Hal ini disebabkan pelanggaran ringan yang dilakukan oleh pegawai bertambah, karena adanya pegawai yang tidak ikut apel pagi. Sedangkan pelanggaran sedang bertambah dikarenakan adanya pegawai yang tidak berpakaian seragam sesuai dengan peraturan. Pada Tahun 2016 pelanggaran disiplin kerja juga mengalami peningkatan sebesar 30,00% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan pelanggaran ringan meningkat dikarenakan adanya indisipliner pegawai pada jam istirahat kerja dan masih adanya pegawai tidak mengikuti apel pagi. Sedangkan untuk tingkat pelanggaran berat belum pernah dilakukan oleh pegawai .

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pontianak harus berupaya agar Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu

bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan data-data yang telah dipaparkan di atas terdapat beberapa indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Apabila Pegawai Negeri Sipil merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja akan cenderung meningkat. Namun apabila Pegawai Negeri Sipil tidak puas akan pekerjaannya kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pontianak juga akan menurun.

Menurut Bangun (2012:328): “Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja”. Menurut Rivai dkk (2014:620) kepuasan kerja merupakan: “Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, beberapa hal telah dilakukan untuk memotivasi Pegawai Negeri Sipil antara lain:

1. Membina hubungan yang baik dengan bawahan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bersikap profesional dalam bekerja serta memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil.
2. Menekankan integritas Pegawai Negeri Sipil untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan nilai prestasi kerjanya agar dapat memberikan nilai yang baik dalam kenaikan pangkat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

4. Membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta memperhatikan pegawai yang berbakat dengan maksud agar Pegawai Negeri Sipil termotivasi untuk menunjukkan kemampuannya.
5. Memberikan apresiasi kepada Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan pujian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
6. Memberikan pengakuan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan baik seperti mengakui keunggulan Pegawai Negeri Sipil di tempat kerja.
7. Memberikan inspirasi kepada Pegawai Negeri Sipil yakni dengan memaparkan visi dan misi dengan jelas agar Pegawai Negeri Sipil tahu tujuan yang hendak dicapai sehingga akan membuat Pegawai Negeri Sipil menjadi semangat dan bergairah dalam bekerja.

Kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?”

### **C. Pembatasan Masalah**

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

1. Faktor *hygiene* terdiri dari, gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, dan interaksi antar Pegawai Negeri Sipil.
2. Faktor motivator terdiri dari, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, dan kemajuan.
3. Faktor kepuasan kerja terdiri dari, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Pontianak.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Instansi**

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman terhadap materi yang didapat.

## 3. Bagi Almamater

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

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Herzberg dalam Priansa (2016:304): “Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yakni Faktor ekstrinsik (*hygiene*) dan Faktor intrinsik (motivator)”.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2016:304-305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik (*hygiene*) adalah:

1. Gaji atau upah  
Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
2. Keamanan kerja  
Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
3. Kondisi kerja  
Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.
4. Status  
Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kebijakan organisasi  
Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.



6. Mutu teknik pengawasan  
Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. Interaksi antar pegawai  
Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2016:305-306): Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik (motivator) adalah:

1. Pengakuan (*Recognition*)  
Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
2. Tanggung jawab (*Responsibility*)  
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
3. Prestasi (*Achievement*)  
Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai satu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)  
Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
5. Kemungkinan untuk berkembang (*The Possibility of Growth*)  
Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
6. Kemajuan (*Advancement*)  
Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Menurut Ardana dkk (2012:193): “Teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan”. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Rivai *et al*, (2014:623) adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja antara lain:

1. Kolibu dan Rachmi (2014) dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor *Hygiene* dan *Motivator*: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu”, menunjukkan bahwa secara simultan variabel *hygiene* dan *motivator* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel *motivator* merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
2. Stevianus (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Faktor *Hygiene* dan *Motivator* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rianto Prima Jaya”, menunjukkan bahwa variabel *motivator* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rianto Prima Jaya.

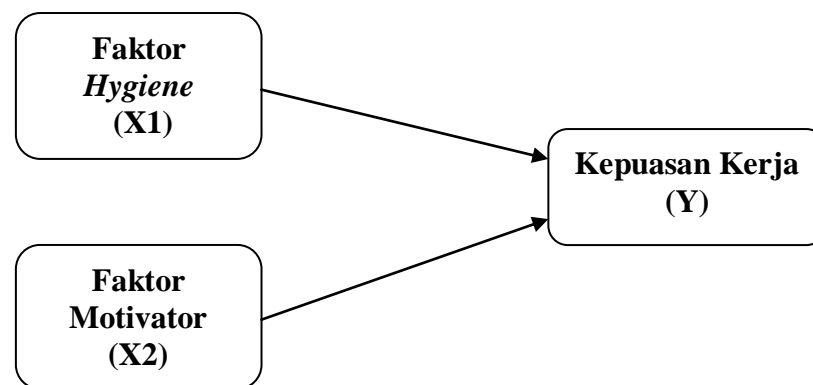
Seseorang cenderung termotivasi dalam bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan dalam terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi yang ingin dicapai.

Rivai *et al.*, (2014:621): “Konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal: Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras.

Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas”.

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh faktor *hygiene* dan faktor *motivator* terhap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor *Motivator* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2013:7): “Metode penelitian asosiatif/hubungan 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 dan mengontrol suatu gejala”. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder diuraikan sebagai berikut:

### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2013:16): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

#### 1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris dan Bagian Umum Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

#### 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

### **b. Data Sekunder**

Menurut Siregar (2013:16): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak meliputi data jumlah pegawai menurut bagian, data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat dan golongan, data pegawai berdasarkan nilai rata-rata, data absensi pegawai.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek 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 (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2018 yang berjumlah 58 orang pegawai.

### **b. Sampel**

Menurut Siregar (2013:30): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang berjumlah 58 orang pegawai.

#### **4. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **a. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

##### **b. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Faktor *hygiene* (X1)
- 2) Faktor motivator (X2)

#### **5. Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Siregar (2013:25): “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) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

## 6. Alat Analisis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:102): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2018:121): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Teknik yang dipakai untuk mengukur validitas kuesioner ini menggunakan validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Menurut

Siregar (2013:47): “Validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya”. Rumus validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Sumber : Siregar (2013:48)

di mana :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ; n - 2) n = jumlah sampel
- b) Nilai sig  $\leq \alpha$

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47): “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*. Menurut Nunnally (1994) dalam Ghazali (2013:48): “Suatu konstruk



atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ ".

## **b. Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:154): "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali (2013:30): "Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan Non-parametrik statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS)".

### **2) Uji Linieritas**

Menurut Ghozali (2013:159): "Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak". Uji Linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test of linearity*. Untuk melakukan uji ini kita harus membuat suatu asumsi atau keyakinan bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linier. Dari hasil perhitungan nilai F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linier ditolak.

### **3) Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2013:103): "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (independen)”. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor (VIF)* Menurut Ghazali (2013:103-104): “Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir”.

#### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2013:107): “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi salah satunya dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Hasil perhitungan Durbin-Watson ( $d$ ) dibandingkan dengan nilai  $d_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Tabel  $d$  memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas ( $d_u$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk berbagai n dan k. Menurut Sanusi (2011:136) adalah sebagai berikut:

Jika  $d < d_L$ ; maka terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$ ; maka terjadi autokorelasi negatif

$d_U < d < 4 - d_U$ ; maka tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ ; maka pengujian tidak menyakinkan.

### 5) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:134): “Uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Menurut Ghozali (2013:134): “Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized”.

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277): “Analisis Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

y = Kepuasan Kerja

a = bilangan konstan

b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>.....X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Faktor *Hygiene*

$X_2$  = Faktor Motivator

#### d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Sanusi (2011:125): “Apabila kita melibatkan lebih dari dua variabel yang dikorelasikan dan variabel tersebut minimal berskala interval maka korelasi *product moment* itu dapat dikembangkan menjadi korelasi berganda”.

$$R_{y(12)} = \sqrt{\frac{(r_{y1})^2 + (r_{y2})^2 - 2(r_{y1})(r_{y2})(r_{12})}{1 - (r_{12})^2}}$$

Sumber : Sanusi (2011:125)

Di mana:

$R_{y(12)}$  = Koefisien korelasi berganda

$r_{y1}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_1$

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_2$

$r_{(12)}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / *multiple correlation* untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen. Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut.

**Tabel 1.7**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	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 (2013:251-252)

#### e. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013:95): “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu”. Menurut Sanusi (2011:136): “Persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas”.

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

Sumber : Siregar (2013:252)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2013:303): “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1, dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”. Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

Ho:  $\rho = 0$ , artinya, variabel bebas yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator secara simultan tidak berpengaruh terhadap

variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

$H_a: \rho \neq 0$ , artinya, variabel bebas yaitu faktor *hygiene* dan factor motivator secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$ . Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$

3) Kaidah pengujian

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$

4) Menghitung  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

1) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X1,X2,Y})^2(n - m - y)}{m(1 - R^2_{X1,X2,Y})}$$

Di mana:  $m$  = jumlah variabel bebas ,  $n$  = jumlah responden

2) Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel F

Rumus:  $F_{tabel} = F_{(\alpha)(dka, dkb)}$

Di mana:

$dka$  = jumlah variabel bebas (pembilang),  $dkb = n - m - 1$  (penyebut)

5) Membandingkan  $F_{\text{tabel}}$  dan  $F_{\text{hitung}}$

Tujuan membanding antara  $F_{\text{tabel}}$  dan  $F_{\text{hitung}}$  adalah untuk mengetahui, apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

6) Mengambil keputusan

Menerima atau menolak  $H_0$

**g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

Menurut Siregar (2013:304): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan”. Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel faktor *hygiene* dan faktor motivator secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) . Menentukan hipotesis statistik

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja. hipotesis dinyatakan ke dalam hipotesis sebagai berikut:

- a) Menguji pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

$H_0 : B_1 = 0$ , Artinya, faktor *hygiene* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

$H_a : B_1 \neq 0$ , Artinya, faktor *hygiene* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

b) Menguji pengaruh faktor motivator terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

$H_0 : B_2 = 0$ , Artinya, faktor motivator tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

$H_a : B_2 \neq 0$ , Artinya, faktor motivator berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2) Menentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ )

3) Menentukan nilai t-hitung

Mencari t hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi parsial



#### 4) Pengambilan kesimpulan

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika nilai uji  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika nilai uji  $t$  hitung  $> t$  tabel, Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, mayoritas berusia 47 sampai 60 tahun, mayoritas berpendidikan Sarjana S1, mayoritas memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I dan golongan (III/b), sebagian besar memiliki penghasilan perbulan Rp. 3.500.000,00 - Rp. 4.199.999,00, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 2 sampai 11 tahun, sebagian besar berstatus sudah menikah dan sebagian besar memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3-4 orang.
2. Persamaan regresi berganda  $Y = 3,262 - 1,149X_1 + 0,678X_2$ , Hasil koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai sebesar 0,351 yang artinya variabel faktor *hygiene* dan faktor motivator memiliki hubungan yang rendah terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,123. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 12,30% oleh variabel *hygiene* (X1) dan faktor motivator, sedangkan sisanya sebesar 87,70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung (3,874) > F Tabel

(3,16) dengan signifikansi  $0,027 < \text{Sig } 0,05$ . Hal ini menunjukkan faktor *hygiene* dan faktor motivator secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

4. Pada hasil uji t pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja diketahui nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya faktor *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
5. Pada hasil uji t pengaruh faktor motivator terhadap kepuasan kerja diketahui nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya faktor motivator memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

1. Memfasilitasi kegiatan Pegawai Negeri Sipil di luar jam kerja untuk meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja antara lain seperti acara olahraga atau *family gathering*.

2. Menyediakan kesempatan Pegawai Negeri Sipil untuk tumbuh sebagai individu yang lebih baik dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Memastikan kondisi kerja yang menyenangkan di tempat kerja sehingga Pegawai Negeri Sipil merasa nyaman saat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujianti Wayan dan Utama Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar Yohny dan Komariah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23 (Edisi kedelapan)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS, Yogyakarta.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kolibu Febi Kornela dan Rachmi Asih Tri. 2014. *Faktor-Faktor Hygiene dan Motivator: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu*. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) ISSN:1693-5241*. Vol. 12, (4),704-715. Universitas Brawijaya.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Ramly, Mutis dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stevianus. 2015. *Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rianto Prima Jaya*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 20, (01), 32-41. Universitas Gunadarma.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual &SPSS*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

\_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suwanto, Priansa, Donni Juni 2016. *Manajemen SDM, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

*Lampiran 1( daftar pertanyaan/ kuesioner)*

**KUESIONER PENELITIAN**  
**Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator**  
**Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada anda, saya mohon bantuannya dalam memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak*”. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan Bapak/ibu. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Peneliti

Nama : Switno  
 NIM : 141310138  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak

II. Petunjuk pengisian

1. Memberikan tanda (√) pada alternatif pilihan jawaban dari pertanyaan yang ada sesuai dengan pendapat saya, berdasarkan keterangan sebagai berikut :

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

2. Jawaban Bapak/ibu tidak berpengaruh terhadap pekerjaan bapak/ibu, untuk itu di mohon untuk memberikan jawaban yang objektif sesuai dengan kenyataan di lapangan.
3. Hasil survei digunakan untuk bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian program sarjana (S1).

### III. Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan : .....

Jabatan : .....

Penghasilan Rata-rata : .....

Masa kerja : .....

Status perkawinan : .....

Jumlah tanggungan : .....

Nomor Handphone : .....



## IV. Kuesioner faktor Hygiene

**Daftar Kuesioner Faktor Hygiene**

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Interaksi antar pegawai</b>						
1.	Di kantor anda dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja.					
2.	Anda senantiasa menyapa ketika bertemu dengan rekan kerja di dalam maupun di luar kantor.					
3.	Kerjasama yang baik dengan atasan tidak hanya terjalin di dalam kantor tetapi juga di luar kantor, sehingga membuat anda termotivasi dalam bekerja.					
<b>Gaji atau upah</b>						
4.	Besarnya gaji yang diterima membuat anda termotivasi dalam bekerja.					
5.	Anda menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.					
6.	Gaji yang anda terima seimbang dengan apa yang anda kerjakan.					
7.	Gaji anda lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan anda.					
<b>Keamanan kerja</b>						
8.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menjamin keamanan kelancaran pekerjaan anda.					
9.	Setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersih.					
10.	Lokasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terletak di daerah yang aman.					
11.	Sarana dan prasarana di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah memenuhi standar keamanan yang baik bagi setiap pegawai.					
<b>Kondisi kerja</b>						
12.	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas.					
13.	Anda dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.					
14.	Ruang kerja bebas dari polusi.					
15.	Pencahayaan/penerangan ruang kerja sangat baik.					

16.	Anda merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.					
17.	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan anda.					
Status						
18.	Anda mendapat kesempatan untuk menyampaikan pendapat karena jabatan anda.					
19.	Jabatan anda sekarang membuat anda merasa dihargai.					
20.	Pekerjaan anda dipandang penting oleh orang lain.					
Kebijakan organisasi						
21.	Anda dapat mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.					
22.	Kebijakan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil membuat anda lebih mudah melakukan pekerjaan.					
23.	Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil membuat anda termotivasi untuk bekerja dengan baik.					
24.	Anda senang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil karena kebijakannya sangat berpihak kepada pegawai.					
25.	Anda mengerti dengan jelas terhadap visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.					
Mutu teknik pengawasan						
26.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah melakukan penilaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.					
27.	Anda melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tidak diawasi.					
28.	Pekerjaan yang anda lakukan sudah diawasi secara periodik.					
29.	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat anda bekerja lebih baik.					

## V. Kuesioner faktor Motivator

**Daftar Kuesioner Faktor Motivator**

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tanggung jawab</b>						
1.	Dalam bekerja anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain.					
2.	Anda selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab anda terhadap pekerjaan.					
3.	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda secara professional.					
4.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka anda akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
<b>Prestasi</b>						
5.	Anda terdorong dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.					
6.	Anda senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kerja yang baik.					
7.	Atasan selalu memberikan penghargaan jika anda mampu menunjukkan prestasi kerja.					
8.	Anda merasa termotivasi dalam bekerja ketika prestasi kerja anda dihargai oleh rekan kerja.					
<b>Kemajuan</b>						
9.	Jabatan yang anda laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja anda selama ini.					
10.	Atasan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karier anda selama bekerja.					
11.	Anda bebas memberikan masukan terkait dengan pekerjaan membuat anda termotivasi dalam bekerja.					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
12.	Anda sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan.					
13.	Pekerjaan yang diberikan menimbulkan semangat kerja, membuat anda termotivasi dalam bekerja.					
14.	Pekerjaan yang diberikan mengandung					

	tantangan sehingga membuat anda termotivasi dalam bekerja.					
15.	Anda sangat menyukai pekerjaan anda.					
<b>Pengakuan atau Penghargaan</b>						
16.	Anda mendapat pujian yang diberikan atasan atas prestasi kerja yang diraih.					
17.	Atasan anda selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai anda lakukan.					
18.	Anda merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.					
19.	Ide, usul, dan saran yang anda sampaikan diperhatikan oleh atasan.					
<b>Kemungkinan untuk berkembang</b>						
20.	Anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.					
21.	Adanya arahan langsung dari atasan, mampu meningkatkan potensi yang optimal dari pegawai dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal.					
22.	Pekerjaan anda saat ini memungkinkan anda untuk menambah pengalaman dan keahlian.					

## VI. Kuesioner Kepuasan Kerja

### Daftar Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Isi Pekerjaan</b>						
1.	Anda senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.					
2.	Beban pekerjaan yang diberikan kepada anda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
3.	Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan latar pendidikan yang anda miliki.					
<b>Supervisi</b>						
4.	Monitoring yang dilakukan atasan langsung secara berkala dapat memacu anda bekerja.					
5.	Atasan dapat menilai hasil kerja anda dengan bijak.					
6.	Atasan memberikan masukan pada saat anda melaksanakan pekerjaan.					
7.	Atasan senantiasa menciptakan suasana yang bersahabat dengan anda.					
8.	Atasan selalu mengontrol kedisiplinan anda.					

9.	Atasan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang anda lakukan.					
Kesempatan Untuk Maju						
10.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau dipromosikan.					
11.	Anda merasa nyaman bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil karena banyaknya peluang untuk maju.					
Rekan Kerja						
12.	Anda memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam hal pekerjaan.					
13.	Rekan kerja Anda selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila anda menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
14.	Rekan kerja anda sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat diteladani.					
15.	Anda merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					
Kondisi pekerjaan						
16.	Dalam bekerja anda berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan.					
17.	Anda memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.					
18.	Anda puas dengan tingkat kemajuan kinerja Anda.					

## TABULASI KUESIONER

Resp .	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1-11	X1-12	X1-13	X1-14	X1-15	X1-16	X1-17	X1-18	X1-19	X1-20	X1-21	X1-22	X1-23	X1-24	X1-25	X1-26	X1-27	X1-28	X1-29	X1	Rata-rata
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	36	1,24	
2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	49	1,69
3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	51	1,76
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	1,34
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	45	1,55
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	58	2,00
7	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	46	1,59
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47	1,62
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	51	1,76
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	36	1,24
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	1,83
12	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	51	1,76
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	1,34
14	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	51	1,76
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39	1,34	
16	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	49	1,69
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	53	1,83
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54	1,86
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	55	1,90
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	1,90
21	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	43	1,48
22	2	2	5	5	2	5	5	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	5	2	5	48	1,66
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	1,83
24	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	2	51	1,76
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	55	1,90
26	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	49	1,69
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	1,83
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	54	1,86
29	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	48	1,66
30	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	5	4	2	4	4	2	3	3	3	38	1,31

31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	53	1,83
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	45	1,55		
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	1,83		
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	45	1,55		
35	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	3	5	4	3	4	48	1,66		
36	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	51	1,76	
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	1,83	
38	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	46	1,59	
39	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	5	4	48	1,66		
40	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	50	1,72		
41	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	46	1,59		
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	1,76	
43	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	52	1,79	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	65	2,24	
45	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	56	1,93		
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	60	2,07		
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	53	1,83		
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	60	2,07		
49	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	47	1,62		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52	1,79		
51	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	49	1,69		
52	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	48	1,66		
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	55	1,90		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	1,83		
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	59	2,03		
56	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	47	1,62		
57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56	1,93		
58	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41	1,41		

### TABULASI KUESIONER

Resp.	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	X2-10	X2-11	X2-12	X2-13	X2-14	X2-15	X2-16	X2-17	X2-18	X2-19	X2-20	X2-21	X2-22	X2	Rata-rata
1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	61	2,77
2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	85	3,86
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	85	3,86
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3,00
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	79	3,59
6	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	96	4,36
7	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	77	3,50
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	80	3,64
9	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	86	3,91
10	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	61	2,77
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	87	3,95
12	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	85	3,86
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3,00
14	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	85	3,86
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	77	3,50
16	3	2	4	4	4	5	4	2	2	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	80	3,64
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	88	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	89	4,05
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	82	3,73
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	4,14
21	4	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	77	3,50
22	3	5	2	5	5	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	75	3,41
23	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	85	3,86
24	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	80	3,64
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	2	4	4	5	91	4,14
26	5	2	4	4	4	5	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	3,95
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	91	4,14
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	92	4,18
29	5	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	88	4,00



30	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	2	65	2,95
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	4	5	89	4,05
32	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	82	3,73
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	87	3,95
34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	81	3,68
35	4	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	3	5	82	3,73
36	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	89	4,05
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	4,05
38	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	81	3,68
39	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	76	3,45
40	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	86	3,91
41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	77	3,50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87	3,95
43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	83	3,77
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	100	4,55
45	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	93	4,23
46	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	96	4,36
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	88	4,00
48	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	3	4	5	3	94	4,27
49	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	84	3,82
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	85	3,86
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	84	3,82
52	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	3,95
53	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	100	4,55
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	92	4,18
55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	100	4,55
56	4	4	2	4	5	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	83	3,77
57	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	98	4,45
58	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	75	3,41

### TABULASI KUESIONER

Resp.	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y-13	Y-14	Y-15	Y-16	Y-17	Y-18	Y	Rata-rata
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	67	3,72
2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	64	3,56
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69	3,83
4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	71	3,94
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55	3,06
6	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	65	3,61
7	3	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	5	70	3,89
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
9	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	65	3,61
10	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	72	4,00
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	68	3,78
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
13	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	61	3,39
14	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	73	4,06
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	67	3,72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71	3,94
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	72	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	66	3,67
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	3,83
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67	3,72
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	63	3,50
24	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	75	4,17
25	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	69	3,83
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73	4,06
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	72	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
29	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	77	4,28
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	66	3,67



Resp.	Nama Pegawai	NIP	L/P	Usia	Pendidikan	Golongan	Penghasilan Rata-Rata (rupiah)	Masa Kerja	Status Perkawinan	Jumlah Tanggung
1	Drs. H. SUPARMA, M.Si	19591224 198503 1 010	L	59	S2	IV/C	7.987.835	33	K	2
2	WAGINO, S.Sos	19581202 197811 1 001	L	60	S1	III/D	6.736.008	40	K	4
3	Drs.HERMUNDI	19640824 198603 1 018	L	54	S1	IV/B	6.616.295	32	K	4
4	URAY BERTY APRIANI, SH, MH	19681005 199303 2 008	P	50	S2	IV/A	6.283.540	25	K	4
5	RUSLANSYAH, S.Sos	19600919 198303 1 024	L	58	S1	III/D	5.736.008	35	K	2
6	DINI EKA WAHYUNI, SSSTP, MT	19781231 199712 2 001	P	39	S2	IV/A	5.679.413	21	K	4
7	Dra. ITA NURHAWANI	19650510 198603 2 027	P	53	S1	III/D	5.445.075	28	K	4
8	ANIZAR, SE	19600128 198503 2 004	P	58	S1	III/D	5.283.540	33	K	4
9	RAJALI, Amd	19690416 199003 1 005	L	49	D3	III/D	5.445.075	28	K	4
10	HENGKI RIANTO, S.IP, ME	19720227 200003 1 006	L	46	S2	IV/A	5.790.918	18	K	4
11	FERDITA, SH	19760314 200604 2 006	P	42	S1	III/D	4.640.640	12	K	3
12	JUHENDRI, A.Md	19630625 198703 1 015	L	55	D3	III/D	5.740.322	31	K	4
13	YANI PRAPTANTO, S.Kom	19750712 200312 1 008	L	43	S1	III/D	4.763.083	15	K	3
14	YOPIE INDRA PRIBADI, S.Kom, M.Eng	19770718 200501 1 015	L	41	S2	III/D	4.782.052	13	K	4
15	JOKO TRIANTO	19660612 198703 1 009	L	52	SMP	III/D	5.385.322	31	K	4
16	SABARIAH	19601230 198003 2 002	P	58	SMP	III/B	4.611.711	38	TK	0
17	NURMALA	19641018 198902 2 001	P	54	SMP	III/B	4.103.898	29	TK	0
18	JUMINAH, S.Sos	19651127 199303 2 007	P	53	S1	III/C	4.200.650	25	K	3
19	INDRA GUNAWAN, S.Kom	19700722 199403 1 009	L	48	S1	III/C	4.410.577	24	K	2
20	ROSMIATI	19690426 199302 2 002	P	49	SLTA	III/B	4.593.295	25	K	4

21	ASRA,S.Sos	19710907 200212 1 003	L	47	S1	III/C	4.150.995	16	K	4
22	DADANG DARMASUKA, A.Ma	19730826 199703 1 004	L	45	D3	III/B	3.762.216	21	TK	0
23	TUTI SAPTAWATI	19620302 198103 2 003	P	56	SMP	III/B	4.929.879	37	K	3
24	RINI ASTUTIK	19740807 199403 2 005	P	44	SLTA	III/B	4.117.216	24	TK	0
25	DEO YOVIANDES, S.Kom	19820312 201001 1 006	L	36	S1	III/C	4.038.671	8	K	4
26	CHINTYA CHRISTINA, S.Kom	19920723 201501 2 002	P	26	S1	III/A	2.801.137	3	TK	0
27	ANDRY OKTAVIANUS, S.Kom	19841013 201101 1 011	L	34	S1	III/B	3.167.101	7	K	1
28	MURAD, SH	19640105 198601 1 002	L	54	S1	III/D	5.679.453	32	K	3
29	YUSUF IBNU ARIF, SH	19830910 201001 1 014	L	35	S1	III/C	3.904.017	8	K	3
30	MIKO, A.Md	19740211 200312 1 004	L	44	D3	III/B	4.112.834	7	K	4
31	DELIA DEWI, SE	19831230 201101 2 002	P	35	S1	III/B	3.529.034	7	K	2
32	BETTY SRI SURYANDARI, ST	19820125 201101 2 002	P	36	S1	III/B	3.167.101	7	TK	0
33	SUSILAWATI	19710404 199603 2 005	P	47	SLTA	III/A	3.517.180	22	TK	0
34	HARIZUDDIN, S.STP	19930423 201507 1 003	L	25	S1	III/A	2.801.137	3	TK	0
35	MARTINI COLESTA SITA, S.STP	19940419 201609 2 001	P	24	S1	III/D	5.679.453	2	K	3
36	SUSI ADNAWATI, A.Md	19740412 200901 2 002	P	44	D3	III/A	3.321.249	9	TK	0
37	FERLI KRISNA, A.Md	19751030 200901 1 007	L	43	D3	III/A	3.858.633	9	K	4
38	PROTASIUS LODIN, A.Md	19860702 201001 1 005	L	32	D3	III/A	3.049.066	8	TK	0
39	IMANIARTI, A.Md	19861021 201101 2 010	P	32	D3	II/D	3.303.878	7	K	3
40	DEDI AFFANDI	19801213 200312 1 006	L	38	SLTA	II/D	3.269.966	15	K	2
41	DESI DYAH MINARSIH, A.Md	19891205 201402 2 001	P	29	D3	II/D	3.092.591	4	K	2
42	YENI ARISSA, S.STP	19840311 200212 2 001	P	34	S1	III/D	3.620.720	16	TK	0

43	M.NASIR	19620929 200604 1 006	L	56	SLTA	II/D	3.130.867	12	K	4
44	SY.RIDO ALKADRIE	19760725 200701 1 010	L	42	SLTA	II/C	3.888.233	11	K	4
45	HERMA WAHYUNINGSIH	19790624 200701 2 013	P	39	SLTA	II/C	3.291.712	11	K	2
46	AGUS MULYANTO	19760602 200901 1 007	L	42	SLTA	II/A	3.336.840	9	K	4
47	CASSIUS JUNEDA	19660611 199503 1 002	L	52	S1	III/B	4.822.522	23	K	4
48	SALAHUDDIN	19801015 200801 1 007	L	38	SLTA	II/C	3.457.730	10	K	3
49	ZUNAI DI	19610429 198601 1 002	L	54	SMP	III/B	4.558.892	32	K	2
50	MULYONO	19720716 200604 1 019	L	46	SLTA	II/A	3.817.648	12	K	4
51	YUDHA NOVIANSYAH	19851113 200501 1 003	L	33	SLTA	III/B	3.761.903	13	K	3
52	ASMYAH	19770310 199903 2 002	P	41	SLTA	III/A	3.417.668	19	TK	0
53	EVIANA	19750923 200701 2 021	P	43	SLTA	II/C	3.347.551	11	TK	0
54	IZAMUDDIN	19660724 199302 1 002	L	52	SLTA	III/B	4.593.295	25	K	4
55	MULYANI	19660825 198903 2 008	P	52	SLTA	III/B	4.103.898	32	TK	0
56	HADISTYANIE	19830825 200901 2 003	P	45	SLTA	II/C	3.584.596	9	K	4
57	MUTIARTININGSIH	19610914 198403 2 010	P	57	SLTA	III/B	4.349.982	34	TK	0
58	MUHAMMAD NUR INDRA	19840825 200312 1 003	L	34	SLTA	III/B	3.789.647	15	K	4

## A. Uji Reliabilitas

### 1. Faktor Hygiene (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	29

### 2. Faktor Motivator (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	22

### 3. Faktor Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	18

## B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	29866884
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### C. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	1.953	20	.098	.939	.548
	Linearity	.007	1	.007	.065	.800
	Deviation from Linearity	1.946	19	.102	.985	.498
Within Groups		3.848	37	.104		
Total		5.801	57			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	3.674	23	.160	2.553	.006
	Linearity	.175	1	.175	2.791	.104
	Deviation from Linearity	3.499	22	.159	2.542	.007
Within Groups		2.127	34	.063		
Total		5.801	57			

### D. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.262	.385		8.471	.000		
	X1	-1.149	.475	-.751	-2.421	.019	.165	6.048
	X2	.678	.245	.860	2.770	.008	.165	6.048



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.262	.385		8.471	.000		
	X1	-1.149	.475	-.751	-2.421	.019	.165	6.048
	X2	.678	.245	.860	2.770	.008	.165	6.048

a. Dependent Variable: Y

### E. Uji Autokorelasi

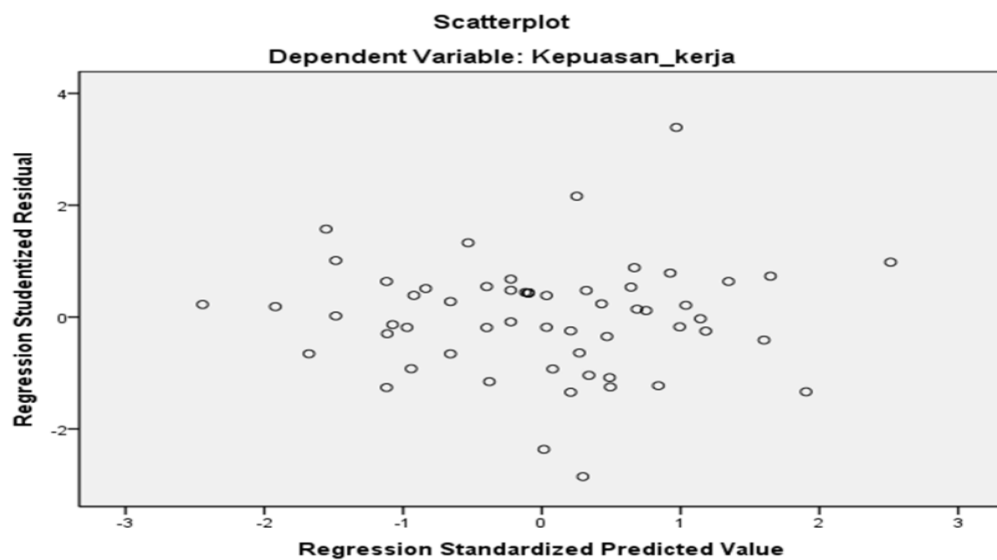
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.092	.30405	1.814

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### F. Uji Heterokedatisitas Metode Scatterplot



## G. Regresi Linier Berganda & Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	.385		8.471	.000
	X1	-1.149	.475	-.751	-2.421	.019
	X2	.678	.245	.860	2.770	.008

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.716	2	.358	3.874	.027 <sup>a</sup>
	Residual	5.085	55	.092		
	Total	5.801	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## H. Koefisien Korelasi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.092	.30405	.123	3.874	2	55	.027

a. Predictors: (Constant), X2, X1