

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SUNGAI DURIAN SINTANG**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

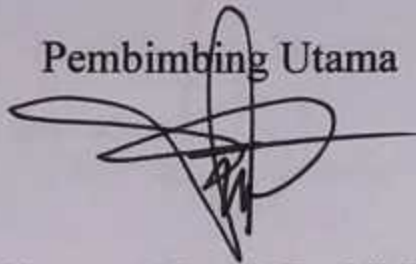
**EMY LESTARI**  
**NIM. 181320032**

**Progam Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 31 Januari 2023**

**Majelis Penguji :**

**Pembimbing Utama**



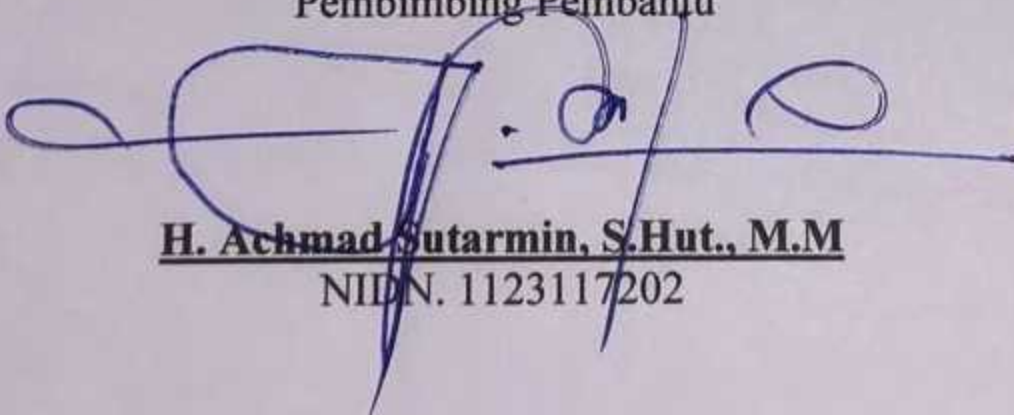
**Samsuddin, S.E., M.Si**  
**NIDN. 1113117701**

**Penguji Utama**



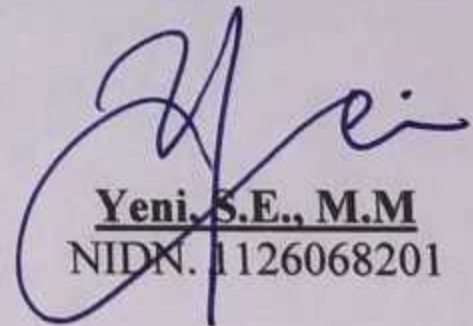
**Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M**  
**NIDN. 1107056101**

**Pembimbing Pembantu**



**H. Achmad Sutarmin, S.Hut., M.M**  
**NIDN. 1123117202**

**Penguji Pembantu**



**Yeni, S.E., M.M**  
**NIDN. 1126068201**

**Pontianak, 31 Januari 2023**

**Disahkan Oleh**

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



**Dedi Hariyanto, S.E., M.M**  
**NIDN. 1113117702**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SUNGAI DURIAN  
SINTANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**EMY LESTARI**

**NIM. 181320032**



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

**2023**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayahnya lah saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras, kegigihan dan kesabaran dalam menyelesaikannya. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Doddy Irawan, ST,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Samsuddin, SE,M.SI selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H.Achmad Sutarmin, S.Hut,MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah membimbing dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program Studi Manajemen Kampus Sintang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat pada penulis.

6. Kepada Puskesmas Sungai Durian Sintang, Ibu Cristina M.Sinambela S.Kep selaku PJ. Kepegawaian dan Bapak Berry permana,A.Md.Kep selaku staf TU yang telah mengizinkan dan membantu dalam penelitian ini.
7. Kepada Ayahanda tercinta Alm. Ahmad Suwito dan Ibuku Eny Kusriyati serta Adikku Bregas Wijaya yang telah memberikan dukungan, doa, motivasi, semangat dan materi dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada Miji Setiawan yang turut mendukung dan memberi bantuan tenaga dan semangat yang selalu senantiasa memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman-temanku sekaligus sahabat ku Rizky Oktaviani. Siti Agustina, Sri Febriawati, Kak Sheren Rahmawati Chaniago, SE, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya tuliskan dalam skripsi ini satu persatu, terimakasih atas suka dan dukanya sudah banyak memberikan bantuan dan dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dan Skripsi ini saya persembahkan untuk diri sendiri, terimakasih telah berjuang sejauh ini dengan melawan ego serta mood yang tidak tentu selama penulisan skripsi ini.

Tugas akhir ini juga saya persembahkan untuk teman-teman yang selalu bertanya” kapan nyusul sidang?” ini adalah bukti perjuangan saya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Namun, hal tersebut telah diusahakan semaksimal mungkin kesempurnaannya sesuai dengan batas kemampuan yang ada. Oleh karena itu.

Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Sintang, 31 Januari 2023

**Penulis**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Durian Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Durian Sintang yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis normalitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji model (F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 2,728 + 0,331X$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,557, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara motivasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang cukup. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,310, yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 31% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 69%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $18,414 > 4,07$ , sedangkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh Motivasi.

***Kata kunci:*** Motivasi, Kepuasan Kerja, Puskesmas Sungai Durian Sintang.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	ii
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1       PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Kerangka Pemikiran.....	12
G. Metode Penelitian .....	16
BAB II       LANDASAN TEORI.....	27
A. Motivasi .....	27
B. Kepuasan Kerja.....	29
BAB III       GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	32
A. Sejarah Singkat Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	32
B. Keadaan Geografis Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Sungai Durian.....	34
C. Demografi .....	35
D. Visi dan Misi.....	36
E. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	37
F. Hari dan Jam Kerja Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	42
BAB IV       ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Karakteristik Responden .....	43
B. Uji Instrumen .....	46
C. Uji Normalitas.....	49
D. Regresi Linier Sederhana.....	50

	E. Koefesien Korelasi .....	50
	F. Koefesien Determinasi .....	51
	G. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	51
BAB V	PENUTUP .....	53
	A. Kesimpulan .....	53
	B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....		55
LAMPIRAN .....		57



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Puskesmas di Kabupaten Sintang Tahun 2022 .....	2
Tabel 1.2	Jumlah ASN Berdasarkan Spesifikasi Jabatan Tahun 2021 .....	4
Tabel 1.3	Jumlah Kunjungan Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2018-2019 .....	5
Tabel 1.4	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019-2021 .....	6
Tabel 1.5	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019- 2021 .....	7
Tabel 1.6	Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai .....	8
Tabel 1.7	Alternatif jawaban responden .....	20
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	25
Tabel 3.1	Kepala Puskesmas dan Masa Jabatan .....	34
Tabel 3.2	Data Demografi Penduduk Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2019 .....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan .....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	49

Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	50
Tabel 4.13	Hasil Koefesien Korelasi.....	51
Tabel 4.14	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang .....	15
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	57
Lampiran II Identitas Responden .....	63
Lampiran III Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X) .....	66
Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
Lampiran V Output SPSS .....	71



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Puskesmas merupakan salah satu sarana untuk memperoleh pelayanan kesehatan bagi masyarakat diwilayah kerjanya. Sesuai dengan fungsi pukesmas sendiri sebagai pusat pembangunan, pembinaan dan pelayanan masyarakat. Sebagai pelayanan kesehatan puskesmas mempunyai wewenang dan bertanggung jawab terhadap masyarakat diwilayah kerjanya.

Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama (Depkes, 2006).

Keberhasilan puskesmas dalam menjalankan program tentunya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. sedangkan kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil bergantung pula pada motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada didalam diri pegawai ASN itu sendiri. Di samping itu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai pelayan publik harus memahami betul fungsi dan tugasnya, yakni sebagai pelayan publik dan memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.

Berikut akan disajikan data jumlah puskesmas yang ada di Kabupaten Sintang pada tabel 1.1, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang**  
**Data Jumlah Puskesmas di Kabupaten Sintang**  
**Tahun 2022**

NO	NAMA PUSKESMAS	KODE PUSKESMAS	JENIS PUSKESMAS	ALAMAT
1	Dara Juanti	1060126	Rawat Inap	Jl. Mensiku Jaya, Kec. Sintang
2	Dedai	1060127	Rawat Inap	Jl. H. Ali, Kec. Dedai 78691
3	Emparu	1060128	Rawat Inap	Ds. Emparu, Kec. Dedai 78691
4	Jelimpau	1060122	Rawat Inap	Ds. Kuala Tiga, Kec. Tempunak
5	Kebong	1060130	Rawat Inap	Jl. Kenukut- Nanga Jetak, Kec. Kelam Permai
6	Kemangai	1060118	Rawat Inap	Ds. Kemangai, Kec. Ambalau 78673
7	Mensiku	1060132	Rawat Inap	Jl. Lintas Sintang - Ketungau, Kec. Binjai Hulu
8	Merakai	1060135	Rawat Inap	Jl. Siliwangi, Kec. Ketungau Tengah
9	Nanga Ketungau	1060133	Rawat Inap	Ds. Nanga Ketungau, Kec. Ketungau Hilir
10	Nanga Lebang	1060131	Rawat Inap	Dsn. Kuala Jaya, Kec. Kelam Permai
11	Nanga Mau	1060129	Rawat Inap	Jl. Pembangunan Ds. Nanga Mau, Kec. Kayan Hilir 78671
12	Pandan	1060123	Rawat Inap	Ds. Merarai Satu, Kec. Sungai Tebelian
13	Senaning	1060136	Rawat Inap	Jl. Bayang Ds. Senaning, Kec. Ketungau Hulu
14	Sepauk	1060120	Rawat Inap	Jl. Manunggal AMD 34 ds. Tanjung Ria, Kec. Sepauk 78662
15	Serangas	1060134	Rawat Inap	Ds. Beloh Mulyo, Kec. Ketungau Hilir
16	Serawai	1060117	Rawat Inap	Jl. Asa Jentra No. 8, Kec. Serawai 78683
17	Sungai Durian	1060124	Rawat Inap	Jl. MT. Haryono Kel. Kapuas Kanan Hulu, Kec. Sintang 78614
18	Tanjung Puri	1060125	Non Rawat Inap	Jl. Diponegoro Kel. Tanjung Puri, Kec. Sintang 78611

Lanjutan Tabel 1.1

19	Tebidah	1060119	Rawat Inap	Jl. P Kuning Tebidah, Kec. Kayan Hulu 78694
20	Tempunak	1060121	Rawat Inap	Jl. R. Prabu Cakranegara, Kec. Tempunak

*Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang 2022*

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah puskesmas yang ada di Kabupaten Sintang yang tersebar di 14 kecamatan yaitu kecamatan sintang terdapat 3 puskesmas, puskesmas tanjung puri, puskesmas sungai durian dan puskesmas dara juanti, Kecamatan kelim permai terdapat 2 puskesmas yaitu puskesmas kebong dan puskesmas nanga lebang, Kecamatan dedai terdapat 2 puskesmas yaitu puskesmas dedai dan puskesmas emparu, kecamatan kayan hilir terdapat 2 puskesmas yaitu puskesmas nanga mau dan puskesmas kayan hilir, kecamatan kayan hulu terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas nanga tebidah, kecamatan ketungau hulu terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas senaning, kecamatan ketungau tengah terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas merakai, kecamatan ketungau hilir terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas serangas, kecamatan ambalau terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas ambalau, kecamatan serawai terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas serawai, kecamatan sungai tebelian terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas pandan, kecamatan sepauk terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas sepauk, kecamatan tempunak terdapat 2 puskesmas yaitu puskesmas tempunak dan puskesmas jelimpau, dan kecamatan binjai terdapat 1 puskesmas yaitu puskesmas mensiku.

Puskesmas Sungai Durian Sintang yang merupakan salah satu dari 20 Puskesmas yang ada di Kabupaten Sintang dan beralamat di Jalan MT Haryono, Kelurahan Kapuas Kanan Hulu, Kecamatan Sintang.



Selanjutnya akan disajikan data jumlah tenaga kerja Puskesmas Sungai

Durian Sintang dalam Tabel 1.2, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Sungai Durian Sintang**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Spesifikasi Jabatan**  
**Tahun 2021**

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Jumlah Non- Pegawai Negeri Sipil	Jumlah ASN
1	Kepala Puskesmas	1	0	1
2	Kepala Tata Usaha	1	0	1
3	Koor UKM Esensial & perkesmas	2	6	8
4	Pj.Promosi kesehatan	1	1	2
5	Pj. Kesling	0	1	1
6	Pj. Kesehatan Keluarga UKM	1	1	2
7	Pj. Gizi Bersifat UKM	3	4	7
8	Pj. Perkesmas	1	2	3
9	Pj. P2 & Surveilens	0	2	2
10	Koor UKM Pengembangan	0	3	3
11	Pj. UKGM & UKGS	1	2	3
12	Pj. Kesehatan Olahraga	0	1	1
13	Pj. Kesehatan Tradisional & komplementer	1	3	4
14	Pj. Kesehatan & Keselamatan Kerja	1	4	5
15	Pj. Kesehatan lainnya	0	2	2
16	Koor Upaya Kesehatan perorangan/UKP, Kefarmasian & laboratorium	13	9	22
17	Pj. Pelayanan Pemeriksaan Umum	3	5	8
18	Pj. Pelayanan Kesehatan Gigi & Mulut	2	4	6
19	Kesga UKP	1	2	3
20	Pj. Pelayanan IGD	1	6	7
21	Pj. Pelayanan Gizi Bersifat UKP	3	2	5
22	Pj. Pelayanan Persalinan	1	3	4
23	Koor Jaringan & Jejaring Pely Kesehatan	0	6	6
24	Pj. Pusling & Penyuluhan	1	7	8

Lanjutan Tabel 1.2

25	Pj. Bidan Desa	4	5	9
26	Pj. Jejaring Fasyankes	0	1	1
27	Pj. Bangunan Prasarana & Peralatan	0	1	1
28	Pj. Mutu	1	3	4
<b>Jumlah</b>		43	86	129

Sumber : Laporan Aparatur Puskesmas Sungai Durian Sintang 2021

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan jumlah ASN pada Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2021 yang berjumlah 129 orang, yang terdiri dari 43 orang Pegawai Negeri Sipil dan 86 orang yang merupakan tenaga kontrak.

Selanjutnya akan disajikan data jumlah Kunjungan Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2018-2019 dalam Tabel 1.3, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Kunjungan Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja**  
**Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2018-2019**

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	2018	11.162	13.272	24.434
2	2019	15.258	17.293	31.551
<b>Total</b>		<b>26.420</b>	<b>30.565</b>	<b>55.985</b>

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan jumlah Kunjungan Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2018-2019 yang berjumlah 55.985 jiwa, yang terdiri 24.434 kunjungan pelayanan pada tahun 2018, dan 31,551 kunjungan pelayanan pada tahun 2019.

Selanjutnya akan disajikan data mengenai ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Puskesmas Sungai Durian Sintang**  
**Jumlah Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Hari Kerja	Jumlah Pegawai Negeri Sipil X Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Ketidakhadiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	39	244	9,516	23	9	-	32	0,34
2020	43	241	10,363	6	57	-	63	0,61
2021	43	246	10,578	187	218	-	405	3,82

Sumber ; Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2019-2021

Menurut Hasibuan (2017:51) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang pada tahun 2020 telah mengalami kenaikan 79,41%, namun pada tahun 2021 naik menjadi 526 %.

Presensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan aktivitas suatu institusi, atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data-data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

Presensi yang digunakan Puskesmas Sungai Durian Sintang masih menggunakan presensi manual yaitu dengan tanda tangan kehadiran pada lembaran kertas yang sudah disediakan.

Selanjutnya akan disajikan Tabel 1.5 nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang Tahun 2019-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Puskesmas Sungai Durian Sintang**  
**Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Nilai	Sebutan
1	2019	80,50	Baik
2	2020	83,35	Baik
3	2021	81,66	Baik

*Sumber: UPTD Puskesmas Sungai Durian Sintang*

Pada Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang mengalami kenaikan dimana pada tahun 2019 nilai prestasi kerjanya yaitu 80,50 dan pada tahun 2020 mulai meningkat kembali yaitu 83,35 kemudian pada tahun 2021 nilai prestasi kerja pegawai menurun kembali menjadi 81,66

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 : nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai**

No	Nilai	Sebutan
1	> 91	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	< 50	Buruk

*Sumber : Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019*

Pada dasarnya bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat dipengaruhi oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja. Motivasi diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi atau basis untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan, kemauan dan kemampuan.

Kepuasan juga akan tercapai apabila apa yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerja. Sehingga manajemen harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan pengelola organisasi yang baik dan menjadi harapan manajemen.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan/manajer melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan

baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan.

Segala program kesejahteraan karyawan yang ada, sebagian besar bertujuan menjadikan perusahaan sebagai rumah kedua, sehingga karyawan merasa kerassan, betah, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ada sebagian sesuai dengan teknik motivasi kerja karyawan yang dinyatakan Mangkunegara (2009:101) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kasubagg TU diperoleh bahwa kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sungai Durian Sintang saat ini dapat dikatakan kurang baik. setelah dilakukan wawancara diketahui bahwa kemangkiran pegawai kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi, hubungan antar karyawan yang kurang baik, dan tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan karena terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ketempat kerja dan hal itu tidak diketahui oleh atasan karena sistem absensi yang masih manual sehingga pegawai tetap bisa melakukan absensi kapan saja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi ( X ) pada dimensi:
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan kebersamaan
  - d. Kebutuhan akan harga diri
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Kepuasan kerja ( Y ) pada dimensi:
  - a. Gaji
  - b. Pekerjaan itu sendiri
  - c. Promosi
  - d. Kelompok kerja
  - e. Pengawasan

f. Kondisi kerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

##### 2. Bagi Perusahaan/Puskesmas

Kesimpulan dan sarana yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi motivasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa yang akan datang.

##### 3. Bagi Almamater

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi universitas, khususnya rekan mahasiswa dalam menambah perbendaharaan kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia, dalam memperluas cakrawala fikir, dan pembangunan ilmu pengetahuan dengan data yang diperoleh penulis.



## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Robbins dan Judge dalam Busro (2018:50): “mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat ditentukan oleh adanya keyakinan individu tentang hubungan antara usaha dan kinerja, dan dapat memiliki hasil yang berbeda pada tingkat kinerja yang berbeda”.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Busro (2018:56) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia itu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar, dengan kata lain kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman  
Yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).
3. Kebutuhan kebersamaan  
Yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk saling memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri  
Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri  
Adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

- 1) Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- 2) Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- 3) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Indrasari (2019 : 143 ), “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima”.

Luthans dalam Indrasari (2019:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaji
 

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yg diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri
 

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan yang terlalu berat akan membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi
 

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja
 

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi

secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

e. Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

f. Kondisi kerja

Jika kondisi kerja bagus individu akan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika kondisi kerja buruk individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

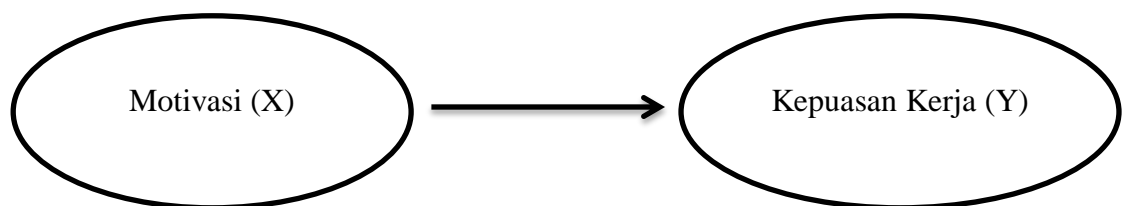
Berikut data dari penelitian terdahulu:

1. Arif Wahyudi, Fenni Supriadi, dan Devi Yasmin (2019) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak. Hasil penelitian koefisien korelasi adalah 0,685 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai *R Square* adalah 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh 46,9% oleh variabel motivasi kerja (X), sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 107,603 dan F tabel 3,92, ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $107,603 \geq 3,92$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.
2. Larasati dan Giang (2014) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom jabar barat utara ( witel bekasi ). Pada

hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (x) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (x1), kebutuhan afiliasi (x2) dan kebutuhan kekuasaan (x3) secara simultan dan persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). pada hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0,551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Kiki Cahaya Setiawan (2015) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level Pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang Regresi sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517

**Gambar 1.1**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Durian Sintang**



Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kerangka pemikiran diatas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi (X) merupakan variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (2005:30), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Kuncoro (2003:41): “Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik”. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Arikunto (2010:134) instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatannya tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data sangat ditentukan oleh metodologi penelitian dalam penelitian kuantitatif dikenal teknik pengumpulan data : angket (*questionnaire*), wawancara dan observasi, ketiga teknik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan 3 cara yaitu sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan)

Nasution dalam Sugiyono (2017:310), menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Dalam penelitian ini penulis turun langsung ke lapangan yaitu Puskesmas Sungai Durian Sintang untuk mengamati yang berkaitan dengan variabel. Dalam penelitian ini penulis melihat langsung bagaimana proses kerja pegawai, dan melihat langsung bagaimana atasan memimpin para pegawainya. Ada beberapa masalah yaitu kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan, yang menyebabkan beberapa informasi yang ada sering tidak tersampaikan dengan baik. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun.

2. Kuesioner

Menurut Siregar (2012:132) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari

sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bias terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada.

### 3. Interview (wawancara)

Menurut Siregar (2012:130), wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka dengan pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil, jumlah absensi pegawai, nilai rata-rata prestasi kerja di Puskesmas Sungai Durian Sintang.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sukandarrumidi (2006:47), populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa maupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 orang, sehingga

penelitian ini disebut penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Arikunto (2010:112) yang mengatakan apabila subyek penelitian diambil semua, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “ Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 43 Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Durian Sintang.

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang memiliki bermacam-macam nilai atau gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu :

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab



perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi (X).

#### b. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y).

### 5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:136), skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Menurut Siregar (2012:138), Skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, pernyataan positif diberikan skor 4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan *negative* diberi skor 1,2,3,4, bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

**Tabel 1.7**  
**Alternatif jawaban responden**

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

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Didalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrument sebagai berikut :

#### 1. Uji validitas

Meurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, karena dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, maka kuisisioner disusun harus dapat mengukur apa yang diukur.

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indek korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya, dimana r dapat digunakan rumus

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (X)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = indeks korelasi pearson

N = banyaknya sampel

X = skor item

Y = skor total

Xy = skor pertanyaan

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentangapa yang di ukur. Cara pengujian validitas denganm menghitung korelasi antar nilai /skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut.

Menurut Sani dan Maharani (2013:48), bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka di nyatakan valid dan sebaliknya di nyatakan tidak valid. Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:249) adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat di ketahui dengan cara menkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila kolerasi r diatas 0,30 maka dapat di simpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat di simpulkan butir intrumen tersebut tidak valid sehingga harus di perbaiki atau di buang.

## **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:250) realibilitas menunjukan pengertian bahwa sesuatu dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut

sudah baik. untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliable dapat di uji dengan menggunakan rumus cronbach alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_{ab} 2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Apabila variabel yang di teliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\sigma$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\sigma$ ) < 60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

#### **b. Uji Normalitas**

Menurut Siregar (2012:153) “ Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *kolmogrove-smirnove*. Adapun pengambilan keputusan uji ini yaitu :

- 1) Jika signifikasi  $\leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikasi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

#### **c. Regresi Linier Sederhana**

Teknik regresi linier sederhana akan digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Sugiyono (2017:287) mengemukakan

bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

Sumber : Sugiyono ( 2017 : 287)

Keterangan

Y = Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

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

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

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

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

#### **d. Koefisien korelasi**

Mnurut Siregar (2012:337) “koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi (X) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (Y) di Puskesmas Sungai Durian Sintang. Koefisien

korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*.

Menurut siregar (2012:338) “korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Berikut tingkat koefisien korelasi dan hubungan dapat dilihat pada tabel 1.8 sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

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

Sumber : Siregar, (2012:337)

#### e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2012 : 338). Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap Y (Terikat). Rumus koefisien determinasi yaitu :

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

Sumber = Siregar (2012:338)

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

**f. Uji Kelayakan Model (Uji F)**

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

Ho : model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh motivasi

Ha : model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh motivasi

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak Ha diterima

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, berusia 36 – 46 tahun, sudah kawin, berpendidikan DIII, masa kerja 3 -10 tahun, dan berpenghasilan Rp2.579.400– Rp4.797.000.
2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:
  - a. Nilai a sebesar 2,728 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi. Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel kepuasan kerja sebesar 2,728.
  - b. B (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,331.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,557 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup.



4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Nilai *R Square* sebesar 0,310, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 31% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 69%.

5. Berdasarkan hasil uji kelayakan model (Uji F) adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi untuk motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $18,414 > 4,07$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PEGAWAI NEGERI SIPIL yang dipengaruhi oleh motivasi.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai berikut:

1. Memperhatikan prestasi dan hasil kerja pegawai untuk mempromosikan ketingkat yang lebih tinggi atau yang lebih sesuai dengan pencapaian yang sudah diberikan oleh pegawai.
2. Untuk instansi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai, karena motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 1943. *A Theory of Human Motivation*. USA : Martino Fine Books.
- Admin. (2018, April 25). Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PEGAWAI NEGERI SIPIL). Retrieved October 24, 2022, from JEJAK PENDIDIKAN website: <http://www.jejakpendidikan.com/2018/04/pengertian-pegawai-negeri-sipil-Pegawai Negeri Sipil.html?m=1>
- Arif Wahyudi, Fenni Supriadi, dan Devi Yasmin. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol 6 (1).  
Pontianak
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Depkes. 2006. Dr. J. Leimena. *Peletakan Konsep Dasar Pelayanan Kesehatan Primer (Puskesmas)*.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2019. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Puataka
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*. 1(2), 43–53. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Larasati, S., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dapat di akses pada URL : <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL.pdf>

- Robbins, Stephen P. 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sani, Ahmad, dan Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Cetakan II*. UIN-Maliki Perss, Malang.
- Siregar, Syofian. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Penelitian Pemula*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Supriyanto, Acmad Sani, dan Mashuri Machfudz. 2010. *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maiki Press, Malang.
- Ulber, Silalahi. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. PT Refika Aditama, Bandung
- Umar, H. 2005. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

## LAMPIRAN

### Lampiran I Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Duriuan Sintang**

Dengan ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Hasil dari jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul. **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Durian Sintang”**. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### **I. Identitas Peneliti**

Nama : Emy Lestari  
 Nim : 181320032  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang

#### **II. Petunjuk pengisian**

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Hasil survei digunakan untuk bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian program sarjana (S1)
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan hanya memilih 1 jawaban.

Keterangan skor penilaian :

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

### III. Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin :.....

Usia : .....Tahun

Status perkawinan :.....

Pendidikan Terakhir :.....

Masa Kerja : .....Tahun

Penghasilan perbulan :.....

Nomor Telepon :.....

#### IV. Kuesioner Motivasi Kerja

##### Daftar Kuesioner Motivasi Kerja (X)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan ( usaha, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan)					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak saya dapat terpenuhi.					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
4	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena adanya usaha perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman					
5	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan).					
6	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun).					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
7	Adanya hubungan baik interpersonal kerja antara pegawai dengan atasan.					
8	Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan semua mendapat perhatian yang sama					
9	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja antara rekan kerja.					
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>						

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
10	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada pegawai.					
11	Pimpinan sangat menghargai prestasi yang didapatkan pegawai dengan memberikan penghargaan.					
12	Pimpinan saya selalu memperlakukan semua pegawai dengan baik.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
13	Menurut saya pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.					
14	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan dan kesempatan kepada pegawainya untuk pertumbuhan dan perkembangan karir pegawai.					
15	Pimpinan memberikan fasilitas untuk pengembangan diri pegawainya.					

## V. Kuesioner Kepuasan Kerja

### Daftar Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan kemampuan yang saya miiki.					
2	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.					
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
4	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya.					
5	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.					
6	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.					
7	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
<b>Promosi</b>						
8	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.					
9	Saya sangat senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.					
10	Saya puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.					
<b>Kelompok Kerja</b>						



No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					
12	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya.					
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.					
<b>Pengawasan</b>						
15	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai.					
16	Saya puas karena atasan memperlakukan pegawai dengan baik.					
17	Saya senang karena atasan bertindak adil kepada semua pegawai.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
18	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.					
19	Saya sangat puas dengan pencahayaan di ruang kerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
20	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena fasilitas alat kerja tersedia dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

### Lampiran II Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Bagian
1	Pio Agatho	Laki-laki	53	Kawin	S1	26	4.797.000 - 5.901.200	Dokter Gigi
2	Nuryati	Perempuan	40	Kawin	DIII	25	2.579.400 - 4.797.000	Konseling
3	Dita A	Perempuan	25	Belum Kawin	DIII	7	2.579.400 - 4.797.000	Konseling
4	Meriyati	Perempuan	35	Kawin	DIII	12	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
5	Bery Permana	Laki-laki	33	Kawin	DIII	10	4.797.000 - 5.901.200	Admin
6	Syarifah Halifah	Perempuan	44	Kawin	DIII	20	2.579.400 - 4.797.000	Laboratorium
7	Isnaini	Perempuan	44	Kawin	DIV	22	4.797.000 - 5.901.200	Pelayanan
8	Benty Swaraswati	Perempuan	46	Kawin	DIII	25	4.797.000 - 5.901.200	Kebidanan
9	Mariyati	Perempuan	34	Kawin	DIII	34	4.797.000 - 5.901.200	Pelayanan Kefarmasian
10	Grace Riyanti Simbolon	Perempuan	34	Belum Kawin	S1	13	2.579.400 - 4.797.000	Rawat Inap VK/Nifas
11	Alhadi Pratama	Laki-laki	33	Kawin	S1	7	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
12	Yuli	Perempuan	45	Kawin	DIII	25	4.797.000 - 5.901.200	Kebidanan
13	Nina Mayananda	Perempuan	35	Kawin	DIII	16	2.579.400 - 4.797.000	Admin
14	Widarti	Perempuan	44	Kawin	S2	20	4.797.000 - 5.901.200	KIA
15	Christina MS	Perempuan	43	Kawin	S1	16	4.797.000 - 5.901.200	Admin
16	Selviya Adhistiya	Perempuan	30	Kawin	DIII	8	4.797.000 - 5.901.200	Admin
17	Maria Dewi	Perempuan	34	Kawin	DIII	10	4.797.000 - 5.901.200	Penjaga Simpus
18	Nita Dwi Rahayu	Perempuan	32	Belum Kawin	DIV	11	2.579.400 - 4.797.000	Pengelola Aset dan Barang
19	Suhendro	Laki-laki	55	Kawin	DIII	39	2.579.400 - 4.797.000	Konseling

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Bagian
20	Noviana Wulandari	Perempuan	27	Kawin	DIII	3	2.579.400 - 4.797.000	Bidan Terampil
21	Ardianto	Laki-laki	43	Kawin	S1	16	4.797.000 - 5.901.200	Farmasi
22	Fadilah	Perempuan	59	Kawin	DIII	32	4.797.000 - 5.901.200	Kebidanan
23	Firnanda Estra Adila	Perempuan	29	Kawin	DIII	8	2.579.400 - 4.797.000	Bidan Mahir
24	Memek	Perempuan	50	Kawin	DIV	26	2.579.400 - 4.797.000	Gizi
25	Tunik Erawati	Perempuan	40	Kawin	S1	12	4.797.000 - 5.901.200	Dokter Ahli Madya
26	Lise Pernikawati Sibuea	Perempuan	43	Kawin	S1	14	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
27	Meyske Riman Massang	Perempuan	38	Kawin	S1	11	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
28	Sri Wahyuni	Perempuan	55	Kawin	DIII	26	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
29	Stianingsih	Perempuan	47	Kawin	DIII	18	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
30	Herlina	Perempuan	39	Kawin	S1	10	2.579.400 - 4.797.000	Penyuluh Kesmas
31	Anni Luthfi	Perempuan	44	Kawin	DIII	14	2.579.400 - 4.797.000	Bidan Penyelia
32	Nina Indriani	Perempuan	41	Kawin	DIII	14	2.579.400 - 4.797.000	Bidan Penyelia
33	Merry Tambuan	Perempuan	38	Kawin	DIII	13	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
34	Sartika Asih Lumban Tungkup	Perempuan	36	Kawin	S1	8	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
35	Horyono Linoh	Laki-laki	52	Kawin	S1	9	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
36	Fitri	Perempuan	46	Kawin	DIII	16	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
37	Nanang Rusadi	Laki-laki	37	Kawin	S1	10	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
38	Veronika Dwi Juniarti	Perempuan	33	Kawin	S2	8	4.797.000 - 5.901.200	Bidan
39	Imi Mariana	Perempuan	35	Kawin	DIII	10	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Penyelia
40	Reni Suciarti Surya	Perempuan	33	Kawin	S1	6	4.797.000 - 5.901.200	Dokter
41	Miranti Wulandari	Perempuan	36	Kawin	DIII	8	4.797.000 - 5.901.200	Kepala Sub.Bagian tata Usaha

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Status Perkawinan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Penghasilan Perbulan</b>	<b>Bagian</b>
42	Diah Komalasari	Perempuan	37	Kawin	DIII	8	2.579.400 - 4.797.000	Perawat Mahir
43	Elisabeth	Perempuan	46	Kawin	DIII	18	2.579.400 - 4.797.000	Bidan



No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL_X	Rata-rata
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,1
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2,1
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,9
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4,1
26	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	3,7
27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	52	3,5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	70	4,7
29	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	3,7
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	3,8
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,3
32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	52	3,5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	70	4,7
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,3
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2,1
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	3,8
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	70	4,7
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	3,9
39	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	59	3,9
40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2,1
41	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	61	4,1
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	3,9
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	59	3,9

**Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL Y	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	82	4,1
2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	92	4,6
3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	93	4,7
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76	3,8
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	86	4,3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
7	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	89	4,5
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83	4,2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76	3,8
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73	3,7
12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4,2
13	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	4,7
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	82	4,1
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	3,9
16	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	93	4,7
17	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	68	3,4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	87	4,4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	94	4,7
20	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	79	4,0

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL Y	Rata-rata
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	81	4,1
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	83	4,2
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,0
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78	3,9
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
26	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	65	3,3
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	3,9
28	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	80	4
29	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	87	4,4
30	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	80	4
31	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	67	3,4
32	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	82	4,1
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	79	4,0
34	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,0
35	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	65	3,3
36	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72	3,6
37	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	81	4,1
38	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	85	4,3
39	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	77	3,9
40	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	68	3,4
41	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	72	3,6
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	86	4,3





**Lampiran V Output SPSS**

<b>No</b>	<b>Res1</b>	<b>No</b>	<b>Res1</b>
1	-0,1182	24	-0,1195
2	0,31556	25	-0,0857
3	0,41556	26	-0,6532
4	-0,2526	27	0,013
5	0,28052	28	-0,2844
6	-0,152	29	0,44676
7	0,4474	30	0,01364
8	0,11428	31	-0,752
9	-0,0526	32	0,213
10	-0,1201	33	-0,2844
11	-0,2532	34	-0,152
12	0,04804	35	-0,1233
13	0,44868	36	-0,3864
14	0,0474	37	-0,1844
15	-0,0864	38	0,28052
16	0,41556	39	-0,1195
17	-0,487	40	-0,0233
18	0,31428	41	-0,4857
19	0,41556	42	0,28052
20	0,04676	43	-0,1195
21	0,0474		
22	0,11428		
23	0,57668		

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis\_Kelamin Usia Status\_Perkawinan  
 Pendidikan\_Terakhir Masa\_Kerja  
 Pangkat\_Golongan Penghasilan\_Perbulan Bagian  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

		Statistics							
		Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Pangkat Golongan	Penghasilan Perbulan	Bagian
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	7	16,3	16,3	16,3
	Perempuan	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	25	1	2,3	2,3	2,3
	27	1	2,3	2,3	4,7
	29	1	2,3	2,3	7,0
	30	1	2,3	2,3	9,3
	32	1	2,3	2,3	11,6
	33	4	9,3	9,3	20,9
	34	3	7,0	7,0	27,9
	35	3	7,0	7,0	34,9
	36	2	4,7	4,7	39,5
	37	2	4,7	4,7	44,2
	38	2	4,7	4,7	48,8
	39	1	2,3	2,3	51,2
	40	2	4,7	4,7	55,8
	41	1	2,3	2,3	58,1
	43	3	7,0	7,0	65,1

44	4	9,3	9,3	74,4
45	1	2,3	2,3	76,7
46	3	7,0	7,0	83,7
47	1	2,3	2,3	86,0
50	1	2,3	2,3	88,4
52	1	2,3	2,3	90,7
53	1	2,3	2,3	93,0
55	2	4,7	4,7	97,7
59	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

#### Status\_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	3	7,0	7,0	7,0
	Kawin	40	93,0	93,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	25	58,1	58,1	58,1
	DIV	3	7,0	7,0	65,1
	S1	13	30,2	30,2	95,3
	S2	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

#### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	6	1	2,3	2,3	4,7
	7	2	4,7	4,7	9,3
	8	6	14,0	14,0	23,3
	9	1	2,3	2,3	25,6
	10	5	11,6	11,6	37,2
	11	2	4,7	4,7	41,9

12	2	4,7	4,7	46,5
13	2	4,7	4,7	51,2
14	3	7,0	7,0	58,1
16	4	9,3	9,3	67,4
18	2	4,7	4,7	72,1
20	2	4,7	4,7	76,7
22	1	2,3	2,3	79,1
25	3	7,0	7,0	86,0
26	3	7,0	7,0	93,0
32	1	2,3	2,3	95,3
34	1	2,3	2,3	97,7
39	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

#### Penghasilan\_Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.579.400 - 4.797.000	22	51,2	51,2	51,2
	4.797.000 - 5.901.200	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

#### Bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	4	9,3	9,3	9,3
	Bidan	2	4,7	4,7	14,0
	Bidan Mahir	1	2,3	2,3	16,3
	Bidan Penyelia	2	4,7	4,7	20,9
	Bidan Terampil	1	2,3	2,3	23,3
	Dokter	6	14,0	14,0	37,2
	Dokter Ahli Madya	1	2,3	2,3	39,5
	Dokter Gigi	1	2,3	2,3	41,9
	Farmasi	1	2,3	2,3	44,2
	Gizi	1	2,3	2,3	46,5
	Kebidanan	3	7,0	7,0	53,5
	Kepala Sub.Bagian tata Usaha	1	2,3	2,3	55,8

KIA	1	2,3	2,3	58,1
Konseling	3	7,0	7,0	65,1
Laboratorium	1	2,3	2,3	67,4
Pelayanan	1	2,3	2,3	69,8
Pelayanan Kefarmasian	1	2,3	2,3	72,1
Pengelola Aset dan Barang	1	2,3	2,3	74,4
Penjaga Simpus	1	2,3	2,3	76,7
Penyuluh Kesmas	1	2,3	2,3	79,1
Perawat Mahir	1	2,3	2,3	81,4
Perawat Penyelia	7	16,3	16,3	97,7
Rawat Inap VK/Nifas	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	



	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X7	Pearson Correlation	,637**	,678**	,720**	,860**	,921**	,860**	1	,915**	,895**	,242	,504**	,976**	,894**	,891**	,462**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,117	,001	,000	,000	,000	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X8	Pearson Correlation	,595**	,706**	,616**	,789**	,835**	,749**	,915**	1	,980**	,322*	,610**	,895**	,887**	,937**	,533**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,035	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X9	Pearson Correlation	,621**	,728**	,640**	,770**	,820**	,770**	,895**	,980**	1	,372*	,644**	,918**	,873**	,919**	,539**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X10	Pearson Correlation	,318*	,361*	,196	,296	,281	,127	,242	,322*	,372*	1	,823**	,298	,093	,235	,470**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,038	,017	,207	,054	,068	,417	,117	,035	,014		,000	,052	,554	,129	,001	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X11	Pearson Correlation	,312*	,417**	,282	,440**	,437**	,401**	,504**	,610**	,644**	,823**	1	,543**	,411**	,535**	,516**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,042	,005	,067	,003	,003	,008	,001	,000	,000	,000		,000	,006	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X12	Pearson Correlation	,665**	,702**	,745**	,839**	,903**	,881**	,976**	,895**	,918**	,298	,543**	1	,879**	,873**	,471**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,052	,000		,000	,000	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X13	Pearson Correlation	,605**	,669**	,716**	,774**	,800**	,888**	,894**	,887**	,873**	,093	,411**	,879**	1	,903**	,450**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,554	,006	,000		,000	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X14	Pearson Correlation	,616**	,718**	,661**	,769**	,809**	,769**	,891**	,937**	,919**	,235	,535**	,873**	,903**	1	,527**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,129	,000	,000	,000		,000	,000



	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X15	Pearson Correlation	,236	,457**	,263	,369*	,403**	,369*	,462**	,533**	,539**	,470**	,516**	,471**	,450**	,527**	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,127	,002	,089	,015	,007	,015	,002	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_X	Pearson Correlation	,756**	,809**	,807**	,893**	,909**	,830**	,934**	,927**	,938**	,451**	,646**	,946**	,884**	,910**	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	,155	,003	,152	,000	,000		,004	,554	,365	,007	,000	,008	,000	,000	,070	,090	,090	,953	,827	,101	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	,142	,460**	,246	,581**	,316*	,432**	1	,289	,179	,657**	,688**	,768**	,809**	,790**	,354*	,325*	,553**	,150	,129	,310*	,790**
	Sig. (2-tailed)	,364	,002	,113	,000	,039	,004		,060	,251	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,033	,000	,337	,408	,043	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	-,117	-,072	-,132	,000	-,253	-,093	,289	1	,422**	,553**	,448**	,520**	,440**	,353*	,298	,308*	,193	,104	,061	,022	,367*
	Sig. (2-tailed)	,457	,646	,397	1,000	,101	,554	,060		,005	,000	,003	,000	,003	,020	,053	,045	,216	,505	,699	,889	,015
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	-,126	-,032	-,146	,075	-,085	,142	,179	,422**	1	,446**	,347*	,293	,278	,244	-,070	-,025	-,025	,438**	,201	-,154	,305*
	Sig. (2-tailed)	,421	,838	,352	,632	,590	,365	,251	,005		,003	,023	,057	,071	,114	,656	,876	,876	,003	,197	,324	,047
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	-,075	,181	-,125	,334*	-,105	,407**	,657**	,553**	,446**	1	,850**	,832**	,735**	,746**	,329*	,332*	,248	,206	,091	,076	,683**
	Sig. (2-tailed)	,633	,246	,424	,029	,504	,007	,000	,000	,003		,000	,000	,000	,000	,031	,030	,109	,184	,560	,626	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y11	Pearson Correlation	,038	,268	,032	,570**	,184	,575**	,688**	,448**	,347*	,850**	1	,918**	,874**	,861**	,495**	,472**	,395**	,119	,118	,275	,820**
	Sig. (2-tailed)	,811	,082	,840	,000	,236	,000	,000	,003	,023	,000		,000	,000	,000	,001	,001	,009	,449	,450	,075	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y12	Pearson Correlation	-,050	,217	,005	,529**	,136	,397**	,768**	,520**	,293	,832**	,918**	1	,865**	,852**	,478**	,459**	,459**	,054	,048	,159	,770**
	Sig. (2-tailed)	,749	,162	,974	,000	,383	,008	,000	,000	,057	,000	,000		,000	,000	,001	,002	,002	,729	,758	,309	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y13	Pearson Correlation	,268	,477**	,278	,527**	,183	,520**	,809**	,440**	,278	,735**	,874**	,865**	1	,932**	,554**	,499**	,499**	,172	,330*	,388*	,910**
	Sig. (2-tailed)	,082	,001	,071	,000	,239	,000	,000	,003	,071	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,271	,030	,010	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y14	Pearson Correlation	,299	,502**	,253	,489**	,135	,549**	,790**	,353*	,244	,746**	,861**	,852**	,932**	1	,619**	,564**	,564**	,144	,245	,416**	,899**

	Sig. (2-tailed)	,051	,001	,102	,001	,389	,000	,000	,020	,114	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,358	,113	,006	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y15	Pearson Correlation	,393**	,356*	,316*	,119	,028	,279	,354*	,298	-,070	,329*	,495**	,478**	,554**	,619**	1	,901**	,691**	-,177	,003	,414**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,009	,019	,039	,447	,858	,070	,020	,053	,656	,031	,001	,001	,000	,000		,000	,000	,257	,982	,006	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y16	Pearson Correlation	,352*	,333*	,283	,110	,003	,261	,325*	,308*	-,025	,332*	,472**	,459**	,499**	,564**	,901**	1	,806**	-,178	-,051	,380*	,547**
	Sig. (2-tailed)	,021	,029	,066	,482	,983	,090	,033	,045	,876	,030	,001	,002	,001	,000	,000		,000	,253	,745	,012	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y17	Pearson Correlation	,267	,333*	,283	,220	,143	,261	,553**	,193	-,025	,248	,395**	,459**	,499**	,564**	,691**	,806**	1	-,088	-,051	,380*	,547**
	Sig. (2-tailed)	,083	,029	,066	,156	,359	,090	,000	,216	,876	,109	,009	,002	,001	,000	,000	,000		,575	,745	,012	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y18	Pearson Correlation	,158	,193	,127	,051	-,009	,009	,150	,104	,438**	,206	,119	,054	,172	,144	-,177	-,178	-,088	1	,462**	,175	,301
	Sig. (2-tailed)	,311	,215	,417	,744	,954	,953	,337	,505	,003	,184	,449	,729	,271	,358	,257	,253	,575		,002	,261	,050
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y19	Pearson Correlation	,397**	,375*	,366*	,000	-,076	,034	,129	,061	,201	,091	,118	,048	,330*	,245	,003	-,051	-,051	,462**	1	,339*	,360*
	Sig. (2-tailed)	,008	,013	,016	1,000	,627	,827	,408	,699	,197	,560	,450	,758	,030	,113	,982	,745	,745	,002		,026	,018
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y20	Pearson Correlation	,687**	,644**	,698**	,151	,177	,253	,310*	,022	-,154	,076	,275	,159	,388*	,416**	,414**	,380*	,380*	,175	,339*	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,334	,257	,101	,043	,889	,324	,626	,075	,309	,010	,006	,006	,012	,012	,261	,026		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,498**	,706**	,514**	,583**	,302*	,608**	,790**	,367*	,305*	,683**	,820**	,770**	,910**	,899**	,574**	,547**	,547**	,301	,360*	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,015	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,050	,018	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	15

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
Y16 Y17 Y18 Y19 Y20
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	20

```

GET
  DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /SAVE RESID.

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 <sup>a</sup>	,310	,293	,3145

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,822	1	1,822	18,414	,000 <sup>a</sup>
	Residual	4,056	41	,099		
	Total	5,878	42			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,728	,308		8,846	,000
X	,331	,077	,557	4,291	,000

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,423	4,284	4,035	,2083	43
Residual	-,7520	,5767	,0000	,3108	43
Std. Predicted Value	-2,937	1,198	,000	1,000	43
Std. Residual	-2,391	1,833	,000	,988	43

a. Dependent Variable: Y

NPART TESTS  
 /K-S (NORMAL)=RES\_1  
 /MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,31075932
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,090
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,628
Asymp. Sig. (2-tailed)		,826

a. Test distribution is Normal.