

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) PADA PUSKESMAS TANJUNG PURI SINTANG

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

SITI AGUSTINA
NIM. 181320059

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 15 Februari 2023

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

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

Penguji Utama

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

Pembimbing Pembantu

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

Penguji Pembantu

Wulan Purnama Sari, S.E., M.M
NIDN. 1115099001

Pontianak, 15 Februari 2023

Disahkan Oleh

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN



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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA PUSKESMAS
TANJUNG PURI SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**SITI AGUSTINA
NIM. 181320059**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M. Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dr. Helman Fachri , SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama saya.
4. Bapak H. Achmad Sutarmin S.Hut., MM selaku Dosen Pembimbing Kedua. Sekaligus Selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
5. Bapak Zainur Ihsan S.sos, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan masukkan dalam menyusun skripsi ini.
6. Terima kasih yang tidak terhingga kepada bapak saya cinta pertama saya Muhammad Basir dan Ibu Rosnawati wanita yang penuh kasih sayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta material

kepada peneliti.

7. Terima kasih untuk saudara Irfan Afif Khoirudin yang insyallah setelah ini menjadi calon suami, terima kasih sudah menemani dan slalu membantu, memotivasi penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini, juga untuk berjuang di masa masa saya untuk bisa menjadi menantu idaman mertua bergelar SE, aminnnn.
8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan dan seperbimbingan manajemen 2018 yang selalu memberikan semangat, motivasi serta do'a sehingga terselesainya skripsi ini, semoga ilmu dan amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih dari Allah SWT.

Terima kasih penulis juga haturkan untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Oleh karena itu, penulis meminta maaf sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan kearah yang lebih baik. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

“Terkadang kita diuji bukan untuk menunjukkan kelemahan kita,

melainkan untuk menemukan kekuatan kita. Dan kebenaran datangnya hanya dari Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Waarakatuh.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Puskesmas Tanjung Puri yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 94,083 + 0,057X$. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,066 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan sangat lemah. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R *Square* sebesar 0,004, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,4% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 99,6%. Uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi terhadap semangat kerja sebesar $0,650 \geq 0,05$ dan nilai F hitung $0,209 \leq F$ tabel 4,04, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak, yang artinya tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja, Puskesmas Tanjung Puri Sintang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	PENDAHULUAN..... 1
	A. Latar Belakang 1
	B. Rumusan Masalah 7
	C. Pembatasan Masalah 7
	D. Tujuan Penelitian..... 8
	E. Manfaat Penelitian..... 9
	F. Kerangka Pemikiran 9
	G. Metode Penelitian..... 13
BAB II	LANDASAN TEORI..... 23
	A. Motivasi..... 23
	B. Semangat Kerja 26
	C. Pegawai Negeri Sipil..... 28
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN..... 36
	A. Sejarah Puskesmas Tanjung Puri Sintang 36
	B. Visi dan Misi Puskesmas Tanjung Puri Sintang 37
	C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 37
	D. Uraian Tugas 39
	E. Hari dan Jam Kerja di Puskesmas Tanjung Puri Sintang..... 47
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN 47
	A. Karakteristik Responden 47
	B. Uji Instrumen..... 50
	C. Analisis Regresi Linear Sederhana..... 54
	D. Koefesien Korelasi 54
	E. Koefesien Determinasi (R^2)..... 55

	F. Uji Kelayakan Model (Uji F)	55
BAB V	PENUTUP	57
	A. Kesimpulan.....	57
	B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN		60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Puskesmas Sekabupaten Sintang Tahun 2022	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai berdasarkan Bidang Tahun 2021.....	4
Tabel 1.3	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran PNS Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.4	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Tahun 2019-2021	6
Tabel 1.6	Alternatif Jawaban Responden.....	17
Tabel 1.7	Pedoman Dan Interpretasi Nilai R Terhadap Koefisien Korelasi .	21
Tabel 3.1	Jenis Rincian Kelengkapan Sarana Yang Dimiliki Puskesmas Tanjung Puri Sintang	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Tanggungan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Kelayakan Model.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Puri Sintang ..	12
Tabel 3.1	Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	60
Lampiran II Identitas Responden	66
Lampiran III Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X)	69
Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y).....	71
Lampiran V Tranformasi Data Normalitas	74
Lampiran VI Output Karakteristik Responden	75
Lampiran VII Output Uji Validitas Variabel Motivasi (X)	78
Lampiran IX Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X) dan Semangat Kerja (Y).....	89
Lampiran X Output Uji Normalitas, Regresi Linear Sederhana, Koefesien Korelasi, Koefesien Determinasi, dan Uji Kelayakan Model.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda, sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negara Organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan, serta lingkungan yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja Aparatur Sipil Negara. Dalam hal ini motivasi kerja yang sangat tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan aparatur sipil negara yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Aparatur sipil negara yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat kerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dapat dikembangkan oleh

sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus di ingat adalah bahwa motivasi aparatur sipil Negara akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang-orang yang semakin terdidik dan semakin independent secara ekonomi, maka sumber motivasi pun berbeda, tidak semata mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

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

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

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang
Data Jumlah Puskesmas Sekabupaten Sintang
Tahun 2022

No	NAMA PUSKESMAS	KODE PUSKESMAS	JENIS PUSKESMAS	ALAMAT
1	Puseksmas Tanjungpuri	1060119	Non Rawat Inap	Jl. Diponegoro Kel. Tanjung Puri, kec sintang 78611
2	Puskesmas Sungai Durian	1010124	Rawat Inap	Jl. MT. Haryono kel. Kapuas kanan hulu, kec sintang 78614
3	Puskesmas Dara Juanti	1060126	Rawat Inap	Jl. Mensiku Jaya, kec, sintang
4	Puskesmas Dedai	1060127	Rawat Inap	Jl, H, Ali, kec. Dedai 78691
5	Puskesmas Emparu	1060128	Rawat Inap	Ds. Emparu, kec. Dedai 78691
6	Puskesmas Jelimpau	1060122	Rawat Inap	Ds. Kuala Tiga, kec. Tempunak
7	Puskesmas Kebong	1060130	Rawat Inap	Jl. Kenukut- Nanga Jetak, kec. Kelam permai
8	Puskesmas Kemangai	1060118	Rawat Inap	Ds. Kemangai, Kec. Ambalau 78673
9	Puskesmas Nanga Ketungau	1060133	Rawat Inap	Ds. Nanga Ketungau, kec. Ketungau Hilir
10	Puskesmas Nanga Lebang	1060131	Rawat Inap	Dsn. Kuala Jaya, kec. Kelam permai
11	Puskesmas Nanga Mau	1060129	Rawat Inap	Jl. Pembangunan Ds. Nanga Mau, Kec. Kayan Hilir 78671
12	Puskesmas Pandan	1060123	Rawat Inap	Ds. Merarai Satu, kec, Sui Tebelian
13	Puskesmas Senaning	1060136	Rawat Inap	Jl. Bayang Ds, Senaning, kec. Ketungau Hulu
14	Puskesmas Sepauk	1060120	Rawat Inap	Jl. Manunggal A, MD 34 ds. Tanjung Ria, kec. Sepauk 78662
15	Puskesmas Serangas	1060134	Rawat Inap	Ds. Beloh Mulyo. Kec, Ketungau Hilir
16	Puskesmas Serawai	1060117	Rawat Inap	Jl. Asa Jentra No.8, Kec. Serawai 78683
17	Puskesmas Tebidah	1060119	Rawat Inap	Jl. P Kuning Tebidah, Kec, Kayan Hulu 78694
18	Puskesmas Tempunak	1060121	Rawat Inap	Jl. R. Prabu Cakranegara, kec Tempunak
19	Puskesmas Mensiku	1060132	Rawat Inap	Jl. Lintas Sintan-Ketungau, kec, Binjai Hulu
20	Puskesmas Merakai	1060135	Rawat Inap	Jl. Siliwangi, kec. Ketungau Tengah

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, 2022

Puskesmas tanjung puri merupakan satu-satunya puskesmas rawat jalan yang ada di Kabupaten Sintang. Kepala Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) puskesmas Tanjung Puri, Dr Andar Jimmy pintabar mengungkapkan bahwa Puskesmas Tanjung Puri Merupakan satu-satunya puskesmas rawat jalan di kabupaten sintang sementara semua puskesmas lainnya merupakan puskesmas rawat inap Karena dekat sekali dengan rumah sakit.

Ia mengatakan, status sebagai puskesmas rawat jalan datanya tertera di kementerian kesehatan Republik Indonesia. Meskipun berstatus sebagai rawat jalan, kata Dr Andar, namun Instalasi Gawat Darurat (IGD) Puskesmas Tanjung Puri dibuka 24 jam. Termasuk juga layanan persalinan 24 jam.

Tabel 1.2
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah Pegawai berdasarkan Bidang
Tahun 2021

No	Jenis Jabatan	Jumlah PNS	Jumlah Honorer	Jumlah Pegawai
1	Kepala Puskesmas	1	0	1
2	Subag Tu	3	4	7
3	UKM Essensial dan Puskesmas	11	10	21
4	UKM dan Pengembangan	7	9	16
5	UKP, Keafarmasian dan laboratorium	19	16	35
6	Jaringan Pelayanan puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan	9	9	18
Jumlah		50	48	98

Sumber : Aparatur Puskesmas Tanjungpuri Sintang, Tahun 2021

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah pegawai pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang Tahun 2021 adalah 98 orang, yang terdiri dari 50 (51%) orang PNS dan 48 (49%) lainnya merupakan tenaga kerja kontrak. Jumlah jenis pegawai terbanyak pada Puskesmas Tanjung Puri adalah perawat yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari PNS 12 orang dan non PNS 18 orang.

Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.3 mengenai ketidakhadiran PNS Puskesmas Tanjung Puri pada Tahun 2019-2021

Tabel 1.3
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Jumlah Tingkat Ketidakhadiran PNS
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah PNS	Hari Kerja	Jumlah PNS X Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Ketidakhadiran (%)
				Sakit	Ijin	Alpa		
2019	50	245	11.515	40	180	7	227	1,97%
2020	50	243	11.907	104	288	25	417	3,50%
2021	50	240	12.000	183	46	43	272	2,26%

Sumber : Puskesmas Tanjung Puri, Tahun 2021

$$\text{Tingkat Ketidakhadiran} = \frac{\text{Jumlah Hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah Karyawan rata-rata x jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Sumber : Sirait (2006:33)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Tanjung Puri Sintang mengalami kenaikan sebesar 77,6% pada tahun 2020, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 35,4%. Hal ini dapat diketahui melalui tingkat absensi pegawai pada tahun 2021 yang menunjukkan pegawai yang alfa atau tanpa keterangan tidak masuk kerja sebanyak 43 orang, ijin 46 orang, dan sakit 183 orang.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi semangat kerja pegawainya. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang di miliknya untuk menjalankan tugas dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan

dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan atau bahkan peputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital organisasi yang lain.

Selanjutnya data yang disajikan pada Tabel 1.4 data Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 1.4
Puskesmas Tanjung Puri Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Naik/Turun	Kriteria
2019	47	80,40	-	Cukup
2020	49	84,14	4,65	Cukup
2021	50	83,20	1,11	Cukup

Sumber : Puskesmas Tanjung Puri Sintang, Tahun 2021

Dari Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Tanjung Puri Sintang pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 4,65% kemudian Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 1,11%. Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil diatas merupakan suatu indikasi yang menunjukkan tidak adanya atau berkurangnya semangat kerja para Pegawai.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 1.5
Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai

No	Nilai	Sebutan
1	110-120	Sangat Baik
2	90-120	Baik
3	70-90	Cukup
4	50-70	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber: PP RI No 30 Tahun 2019

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sub Bagian Tata Usaha yaitu Bapak Dimas Eko Kusprihastono S.Kep,Ns ada beberapa hal yang disampaikan yaitu adanya karyawan yang malas masuk kantor tanpa alasan yang jelas, tidak berada di tempat pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, serta sering terjadi perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antara karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemuka kan maka dapat di ambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih

terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X) dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri
2. Variabel semangat kerja (Y) dibatasi pada :
 - a. Suasana kerja
 - b. Kegairahan kerja
 - c. Mendorong karyawan bekerja lebih baik
 - d. Pengaruh negatif semangat kerja bisa di tekan
 - e. Pekerjaan lebih cepat selesai
 - f. Produktivitas meningkat

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harap kan akan bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharap kan dapat memberijan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Puskesmas Tanjung Puri Sintang

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi referensi dan tambahan informasi atau masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan Semangat kerja Pegawai Negeri Sipil serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka pikir ini menjelaskan antar variabel. Menurut Sugiyono (2017:60): “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka

pemikiran disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Edison,dkk, (2016 : 176-177), mengemukakan bahwa dimensi manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang paling mendasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, jaminan hari tua dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. Kebutuhan untuk disukai (*Affection Needs*), yaitu kebutuhan rasa memiliki, sosial dan cinta yang merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*), pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain
5. Kebutuhan pengembangan diri (*Self-Actualization Needs*) merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Siswanto dalam Busro(2018:326), “semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Busro (2018 : 326), ada beberapa dimensi semangat kerja yaitu :

1. Suasana kerja
Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja bekerja.
2. Kegairahan kerja
Gairah kerja merupakan suatu rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dalam kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan oleh perusahaan
3. Mendorong karyawan bekerja lebih baik
Mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan cara memberikan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi
4. Pengaruh negatif semangat kerja bisa di tekan
Meningkatnya semangat kerja serta gairah kerja menjadikan pekerjaan cepat selesai serta seluruh pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja contohnya ketidakadilan, pulang lebih awal, izin pura-pura sakit dll tersebut bisa diperkecil serta kemudian menambah semangat serta gairah kerja yang memiliki arti diharapkan juga mengembangkan produktivitas kerja.
5. Pekerjaan lebih cepat di selesaikan
Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat
6. Produktivitas meningkat
Produktivitas yang tinggi dapat dicapai dan didukung oleh semangat kerja yang tinggi, seseorang individu yang memiliki semangat kerja tinggi juga menghasilkan produktivitas tinggi

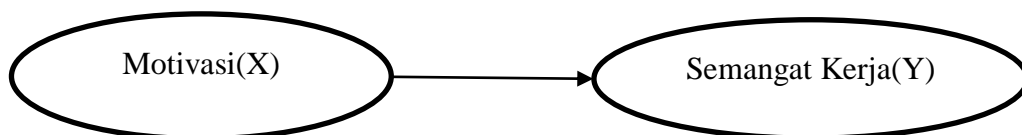
Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap semangat kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti-peneliti terdahulu:

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. Yetty Komala Sari (2020) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor diklat keuangan palembang. Hasil penelitian ini diketahui dari hasil uji koefisien korelasi di peroleh nilai sebesar 0,736 atau 73,6% yang berarti hubungan motivasi dan semangat kerja yaitu kuat, uji koefisien determinasi diketahui motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor balai diklat keuangan palembang sebesar 54,2% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil
Puskesmas Tanjung Puri Sintang



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

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

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

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diambil dikumpulkan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2017:223): “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data yang diperoleh langsung dari lapangan atau objek penelitian, yang diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017 : 224) : “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya |data penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala puskesmas

dan kepala Tata Usaha di Puskesmas Tanjung Puri Sintang beserta Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan informasi dalam rangka memperoleh data yang akan diperlukan. Penulis melakukan tanya jawab mengenai fasilitas yang ada di Puskesmas Tanjung Puri, Jumlah PNS dan Non PNS, jam operasional, dan proses pelayanan serta data-data lain yang diperlukan dalam penelitian ini

2) Kuesioner

Sugiyono (2017:230) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada seluruh PNS Puskesmas Tanjung Puri sintang dan diberikan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017:223): “data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah PNS, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013 :172) “populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh PNS puskesmas Tanjung Puri yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2013 : 174). “sampel adalah sebagian atau wakil yang di teliti”. Jika kita hanya akan menilai sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*”.

Menurut Sugiyono (2017:85) : *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Puskesmas Tanjung Puri Sintang yang berjumlah 50 orang.

4. Variabel Penelitian

Sugiyono (2017:38) : mendefinisikan variabel penelitian adalah: “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulan”. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) : “Variabel independen adalah variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017 : 39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja.

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017 : 167) : “skala pengukuran merupakan 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 Sugiyono (2017 : 168) : “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) alternatif jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.6
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

Sumber : Metode Penelitian Sugiyono, 2017

6. Teknik Analisis Data

A. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2014:75) : “ instrumen penelitian adalah suatau alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilaku kan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang 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 kesasihan suatu instrumen.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan,karena dalam penelitian ini menggunakan

kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner disusun harus dapat mengukur apa yang diukur.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product memontpearson 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 :

Ryx = indeks korelasi pearson

N = banyaknya sampel

X = skor tempel

Y = skor total

Xy = skor pertanyaan

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/ skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut.

Bila nilai signifikan (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,5 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid Sani dan Maharani, (2013:48), adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila

korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus di perbaiki atau dibuang.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87) : “ realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula”. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2014:90) “kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien realibilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

B. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *uji kolmogorov smirnov*. Adapun pengambilan keputusan uji ini yaitu

- 1) jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

C. Regresi Linear Sederhana

Menurut Siregar (2014:379) : “ Suatu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masalalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)

Rumus

$$Y = a + \beta.x$$

Sumber : Siregar (2014:380)

Di mana:

A dan b = Konstan

X = Motivasi kerja

Y = Semangat Kerja

D. Koefisien Korelasi

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

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X) dan semangat kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Tanjung Puri Sintang.

Adapun tingkat korelasi kekuatan hubungan dapat di lihat pada tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.7
Pedoman Dan Interpretasi Nilai R
Terhadap Koefisien Korelasi

Nilai r	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,100	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus: $KD = (R)^2 \times 100\%$

Sumber : Siregar (2014:338)

Di mana :

KD = Koefisien Korelasi

R = Korelasi Pearson

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang.

F. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “Uji *goodnes of fit tes* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika F sebuah model memenuhi kriteria yang ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel semangat kerja.

Adapun hipotesis untuk uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi motivasi kerja.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka Ho ditolak, Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Semangat kerja adalah suasa batin untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Adapun hasil penelitian dan pengelolaan data selama periode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Sebagian responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 82%, berusia 41 – 50 tahun dengan persentase 52%, berpendidikan D3/D4 dengan persentase 68%, berpenghasilan Rp4.600.000 - R-5.599.999 dengan persentase 60%, status menikah dengan persentase 96%, dan memiliki tanggungan 1 – 2 orang dengan persentase 84%.

2. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

a. Nilai a sebesar 94,083 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu semangat kerja (X). Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel motivasi sebesar 94,083.

b. β (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap

motivasi yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel semangat kerja maka akan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi sebesar 0,057.

3. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,066 berarti disimpulkan tingkat hubungan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan sangat lemah.
4. Koefisien determinasi Nilai R *Square* sebesar 0,004, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,4% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 99,6%.
5. Uji kelayakan model (uji F) Nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi terhadap semangat kerja sebesar $0,650 > 0,05$ dan nilai F hitung $0,209 < F$ tabel 4,04, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang artinya regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan dan pegawai diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh, guna meningkatkan semangat kerja.
2. Kepada pimpinan diharapkan dapat memberikan bantuan kepada pegawai yang sedang mengalami permasalahan dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. ANDI, Yogyakarta.
- Moekijat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Nova Safrina, Sudarmin Manik. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Melawan. *Motivasi*. Vol. 3, No.1.
- Priansa, Donni. 2021. *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. CV. Apabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sani, Ahmad dan Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang. Uin- Maliki Press.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Grasindo, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode penelitian manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung
- Yeti Komala Sari. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Motivasi*. Vol. 1, No.1.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER

“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA PUSKESMAS TANJUNG PURI SINTANG”

I. Pengantar

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada anda, saya mohon lanjutannya dalam memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil dari jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: “**Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Tanjung Puri Sintang**”. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

II. Identitas Peneliti

Nama : Siti Agustina
NIM : 181320059
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

III. Identitas Responden

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Penghasilan :

Status Pernikahan :

Tanggungan :

No. Hp :

IV. Petunjuk Pengisian

1. Isilah setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi sebenarnya dengan memberikan tanda (\surd) pada salah satu kolom jawaban yang telah disediakan.
2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulisan dalam memperoleh data yang akurat.
3. Pilihan jawaban terdiri dari:

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

V. Pernyataan

No	Motivasi	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup saya terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan pendidikan anak-anak terpenuhi.					
3	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
4	Gaji yang diterima dapat memenuhi sandang keluarga.					
5	Gaji yang diterima dapat disisihkan sebagian untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan.					
B	Kebutuhan Rasa Aman					
6	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.					
7	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
8	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
9	Masa depan saya terjamin karena di tempat saya bekerja terdapat program pensiun.					
10	Keselamatan kerja di puskesmas ini sudah diperhatikan dengan baik.					
11	Saya bersedia menjadi karyawan di puskesmas ini dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan.					
C	Kebutuhan Untuk Disukai					
12	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerja kan.					
13	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang bapak/ibu kerjakan.					
14	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian.					
D	Kebutuhan Harga Diri					

15	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawai dengan baik.					
16	Pimpinan selalu bersikap sopan kepada saya.					
17	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan pegawainya.					
E	Kebutuhan Pengembangan Diri					
18	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri.					
19	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
20	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
21	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					

No	Semangat Kerja	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Suasana kerja					
1	Saya merasa senang dengan suasana kantor sekarang.					
2	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.					
3	Warna ruang membuat saya fokus dan nyaman.					
4	Pencahayaannya nyaman untuk bekerja.					
5	Penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja					
B	Kegairahan Kerja					
6	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani.					
7	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini.					
8	Saya berupaya agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal.					
9	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh.					
C	Mendorong karyawan bekerja lebih baik					

10	Atasan memberi bantuan ketika saya sedang bermasalah dalam bekerja					
11	Atasan saya membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja					
12	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik.					
D	Pengaruh negatif semangat kerja bisa di tekan					
13	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja.					
14	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun pekerjaan terkadang sulit saya kerjakan.					
15	Keyakinan bekerja akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik.					
E	Pekerjaan lebih cepat diselesaikan					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
17	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebutuhan dalam proses penyelesaian pekerjaan.					
18	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
19	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di bebaskan kepada saya.					
F	Produktivitas meningkat					
20	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
21	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien hanya untuk kepentingan jenjang karier diperusahaan					
22	Saya selalu menciptakan ide-ide					

	baru untuk meningkatkan kinerja saya					
23	Saya senang untuk mencari cara agar pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik					

Lampiran II Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Penghasilan	Status Pernikahan	Tanggungan
1	Endi Juliansyah, A.Md.Kep	Laki-Laki	45	D3	5.600.000	Menikah	3
2	Dimas Eko Kusprihastono,S.Kep,Ns	Laki-Laki	40	S1	5.300.000	Menikah	3
3	Lestari	Perempuan	47	SMA	5.000.000	Menikah	2
4	Lilis Suryani	Perempuan	53	SMA	4.000.000	Menikah	2
5	Endang Suardi	Laki-Laki	53	SMA	4.000.000	Menikah	3
6	Mas Aminah	Perempuan	51	SMA	4.000.000	Menikah	3
7	Katik Nurpanti Ekawati, A.Md.Giz	Perempuan	49	D3	5.000.000	Menikah	2
8	Endang Yuniar Ningsih, A.Md.Keb	Perempuan	47	D3	5.000.000	Menikah	2
9	Ambid Pemsepta Pratama, A.Md.Farm	Laki-Laki	36	D3	4.600.000	Menikah	3
10	Heni Henriyani, A.Md. Kes	Perempuan	48	D3	5.000.000	Menikah	2
11	Sunarti, SKM	Perempuan	44	S1	5.000.000	Menikah	2
12	Rena Marlina, SKM	Perempuan	36	S1	5.000.000	Menikah	1
13	Andriani, A.Md.Keb	Perempuan	48	D3	5.000.000	Menikah	2
14	Siti Saleha, A.Md.Giz	Perempuan	38	D3	5.000.000	Menikah	1
15	Yulian Patrisia, S.Kep,Ns	Perempuan	45	S1	5.000.000	Menikah	2
16	Amin Fatehah Hati, A.Md.Kep	Perempuan	43	D3	5.000.000	Menikah	2
17	Sri Wahyuni, A.Md.Kep	Perempuan	38	D3	5.000.000	Menikah	2
18	Drg. M Tambok V Pasaribu, M.P.H	Perempuan	51	S2	8.000.000	Menikah	1
19	Yuli Waraswati, A.Md.Keb	Perempuan	43	D3	4.600.000	Menikah	1

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Penghasilan	Status Pernikahan	Tanggungan
20	Albina Oktina, A.Md.Keb	Perempuan	36	D3	4.000.000	Menikah	2
21	Siti Maryam, A.Md.Kep	Perempuan	39	D3	5.000.000	Menikah	2
22	Dwi Mulyaningsih, A.Md.Kep	Perempuan	35	D3	4.000.000	Menikah	2
23	Rosalia, A.Md.Kep	Perempuan	46	D3	5.000.000	Menikah	1
24	Merry Selvi, A.Md.Keb	Perempuan	46	D3	4.000.000	Menikah	1
25	Suharyani, A.Md.KG	Perempuan	47	D3	5.000.000	Menikah	1
26	Mirnawati, A.Md.Keb	Perempuan	42	D3	4.000.000	Menikah	2
27	dr.Florintina Marissa	Perempuan	36	S1	7.000.000	Menikah	2
28	Yusdiana, A.Md.Farm	Perempuan	47	D3	4.000.000	Menikah	2
29	Suhartati, A.Md.Keb	Perempuan	46	D3	4.000.000	Menikah	2
30	Irma Azizah Nursolihah, S.Farm, Apt	Perempuan	33	S1	5.000.000	Menikah	2
31	Siwerdani, A.Md	Perempuan	48	D3	5.000.000	Menikah	1
32	Dewi Istiawati, S.Tr.Keb	Perempuan	31	D4	3.600.000	Belum Menikah	1
33	Sukitarini Tri Putri, A.Md.Keb	Perempuan	33	D3	3.600.000	Menikah	2
34	Rahmani Rami, A.Md.Keb	Perempuan	37	D3	3.600.000	Menikah	1
35	Wahyuni Fatimah, SKM	Perempuan	43	S1	4.600.000	Menikah	2
36	dr. Novia Rachmawati	Perempuan	43	S1	7.600.000	Menikah	2
37	Junita Hutagalung, A.Md.Kep	Perempuan	53	D3	5.000.000	Menikah	2
38	Suriyati, A.Md.Keb	Perempuan	50	D3	5.000.000	Menikah	2
39	Suharto, A.Md. Kes	Laki-Laki	50	D3	5.000.000	Menikah	2
40	Suyanto, A.Md.Kep	Laki-Laki	48	D3	5.000.000	Menikah	4
41	Tumino, A.Md.Kep	Laki-Laki	53	D3	5.000.000	Menikah	3
42	Rina Yusnita, A.Md.Kep	Perempuan	46	D3	5.000.000	Menikah	2
43	drg. Katarina Ristu Jati	Perempuan	40	S1	7.000.000	Menikah	2
44	dr. Yudi Hartanto	Laki-Laki	39	S1	7.000.000	Menikah	4

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Penghasilan	Status Pernikahan	Tanggungan
45	Sumarni, SST, M.Keb	Perempuan	44	S2	4.600.000	Menikah	2
46	Gunawan, A.Md.Kep	Laki-Laki	41	D3	4.600.000	Menikah	2
47	Ratna Karmita Sari, A.Md.Keb	Perempuan	37	D3	4.600.000	Menikah	2
48	Meilani Kurniati, A.Md.Kep	Perempuan	34	D3	4.600.000	Menikah	2
49	Eva Koesmaya, A.Md.Keb	Perempuan	44	D3	4.000.000	Menikah	2
50	Mahilda Kunrain, A.Md.Keb	Perempuan	33	D3	3.600.000	Belum Menikah	1

Lampiran III Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	TOTAL_X	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	87	
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	96
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	103	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	101
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	96	
6	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	89	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	86	
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94	
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
11	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	88	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92	
13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	
14	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	95	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
17	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	103	
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	93	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	87	
21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	99	
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	93	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	91	
26	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	99	

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	TOTAL_X
29	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	102
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	90
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	104
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	101
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	92
37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
38	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	100
39	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
40	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	93
41	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	92
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	99
43	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	94
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
45	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	90
46	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95
47	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	96
48	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	97
49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	94
50	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	96
Total	225	231	224	226	219	216	225	220	216	224	229	222	224	221	225	225	221	224	231	227	225	4700
Rata-rata	4,5	4,62	4,48	4,52	4,38	4,32	4,5	4,4	4,32	4,48	4,58	4,44	4,48	4,42	4,5	4,5	4,42	4,48	4,62	4,54	4,5	184,314

Lampiran IV Tabulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	TOTAL _Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	97
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	97
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	92
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	93
6	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	95
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	98
8	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	96
9	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	90
10	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	93
11	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
12	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	100
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	97
14	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	101
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	91
16	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	94
17	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	102
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	105
19	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	97
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	102
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	94
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	104

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	TOTAL _Y
24	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	96
25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	102
26	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	106
27	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	99
28	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	93
29	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	109
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	105
31	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	103
32	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	89
33	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	98
34	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	106
35	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	102
36	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	101
37	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	105
38	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	101
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	112
40	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	103
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	91
42	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	102
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	108
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	99
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	104
46	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	105
47	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	98
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	93

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	TOTAL _Y
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	105
50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	106
Tot al	228	224	223	223	223	225	224	213	183	185	209	223	222	218	228	221	220	222	195	225	215	210	215	4974
Ra ta- rat a	4,56	4,48	4,46	4,46	4,46	4,5	4,48	4,26	3,66	3,7	4,18	4,46	4,44	4,36	4,56	4,42	4,4	4,44	3,9	4,5	4,3	4,2	4,3	99,48

Lampiran V Tranformasi Data Normalitas

No	Res_1	No	Res_1
1	-2,0781	26	6,86447
2	-2,5948	27	0,09411
3	0,0033	28	-6,7671
4	-7,8819	29	9,86447
5	-6,5948	30	5,06071
6	-4,1929	31	2,88848
7	-1,0207	32	-10,25
8	-3,7097	33	-2,0541
9	-9,48	34	6,11812
10	-6,5374	35	3,09411
11	-6,1355	36	1,63482
12	0,63482	37	5,06071
13	-2,7671	38	1,17553
14	1,74965	39	12,8071
15	-8,5374	40	3,57741
16	-4,6188	41	-8,3652
17	3,26635	42	2,23294
18	5,0033	43	8,52
19	-2,4226	44	-1,0541
20	2,92188	45	4,74965
21	2,29035	46	5,46259
22	-5,1929	47	-1,5948
23	4,23294	48	-6,6522
24	-3,4226	49	5,52
25	2,69223	50	6,40518

Lampiran VI Output Karakteristik Responden

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Umur Pendidikan Penghasilan
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics			
		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Penghasilan
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	9	18,0	18,0	18,0
	Perempuan	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	31	1	2,0	2,0	2,0
	33	3	6,0	6,0	8,0
	34	1	2,0	2,0	10,0
	35	1	2,0	2,0	12,0
	36	4	8,0	8,0	20,0
	37	2	4,0	4,0	24,0
	38	2	4,0	4,0	28,0
	39	2	4,0	4,0	32,0
	40	2	4,0	4,0	36,0
	41	1	2,0	2,0	38,0
	42	1	2,0	2,0	40,0
	43	4	8,0	8,0	48,0
	44	3	6,0	6,0	54,0
	45	2	4,0	4,0	58,0

46	4	8,0	8,0	66,0
47	4	8,0	8,0	74,0
48	4	8,0	8,0	82,0
49	1	2,0	2,0	84,0
50	2	4,0	4,0	88,0
51	2	4,0	4,0	92,0
53	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	33	66,0	66,0	66,0
	D4	1	2,0	2,0	68,0
	S1	10	20,0	20,0	88,0
	S2	2	4,0	4,0	92,0
	SMA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.600.000	4	8,0	8,0	8,0
	4.000.000	10	20,0	20,0	28,0
	4.600.000	7	14,0	14,0	42,0
	5.000.000	22	44,0	44,0	86,0
	5.300.000	1	2,0	2,0	88,0
	5.600.000	1	2,0	2,0	90,0
	7.000.000	3	6,0	6,0	96,0
	7.600.000	1	2,0	2,0	98,0
	8.000.000	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		Tanggungan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,0	22,0	22,0
	2	31	62,0	62,0	84,0
	3	6	12,0	12,0	96,0
	4	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

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

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

Y11	Pearson	,308*	,362**	-,011	,062	-,166	-,039	,121	,274	,355*	,553**	1	,377**	,234	-,018	,153	,252	,189	,081	,050	,039	,278	,219	,093	,478**
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,029	,010	,940	,669	,249	,790	,404	,054	,012	,000		,007	,102	,902	,290	,077	,188	,576	,732	,790	,050	,127	,519	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson	,171	,318*	,114	,256	-,047	-,040	,072	-,060	,278	,521**	,377**	1	,293*	-,022	,010	,841**	,066	,071	,017	-,120	,271	,241	,156	,468**
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,234	,024	,429	,073	,747	,782	,621	,680	,051	,000	,007		,039	,882	,947	,000	,651	,623	,906	,405	,057	,092	,278	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y13	Pearson	,101	,146	,293*	,105	,233	,299*	,414**	,240	,352*	,276	,234	,293*	1	,120	,041	,107	-,049	,019	,137	,239	,026	,191	,022	,507**
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,484	,311	,039	,469	,103	,035	,003	,093	,012	,053	,102	,039		,408	,777	,461	,736	,894	,343	,094	,857	,185	,878	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y14	Pearson	,149	,182	,210	,195	,133	,231	,169	,253	,148	,152	-,018	-,022	,120	1	,691**	,034	-,016	-,071	-,011	-,077	-,201	-,109	-,100	,302*
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,302	,207	,143	,175	,358	,107	,242	,077	,306	,293	,902	,882	,408		,000	,813	,914	,623	,940	,595	,161	,452	,490	,033
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y15	Pearson	,188	,126	,333*	,084	,171	,242	,042	,167	,111	,159	,153	,010	,041	,691**	1	,020	-,016	-,107	-,069	,081	,053	-,114	,045	,325*
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,190	,384	,018	,562	,234	,091	,773	,247	,443	,270	,290	,947	,777	,000		,893	,910	,459	,634	,578	,716	,431	,757	,021
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y16	Pearson	,020	,156	,028	,403**	,028	,041	,220	,095	,231	,420**	,252	,841**	,107	,034	,020	1	,132	-,020	-,110	-,122	,239	,129	,053	,405**
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,893	,280	,849	,004	,849	,780	,125	,512	,107	,002	,077	,000	,461	,813	,893		,360	,893	,447	,400	,095	,372	,716	,004

	Sig. (2-tailed)	,235	,114	,200	,273	,433	,626	,928	,553	,791	,226	,127	,092	,185	,452	,431	,372	,317	,198	,004	,327	,029		,000	,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y23	Pearson	,120	,208	-,067	,145	-,067	-,037	-,083	-,164	-,061	,031	,093	,156	,022	-,100	,045	,053	,227	,329*	,292*	,037	,365**	,722**	1	,322*
	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,408	,147	,644	,314	,644	,798	,567	,256	,676	,833	,519	,278	,878	,490	,757	,716	,112	,020	,040	,798	,009	,000		,023
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTA	Pearson	,430**	,419**	,431**	,379**	,431**	,504**	,575**	,461**	,606**	,690**	,478**	,468**	,507**	,302*	,325*	,405**	,434**	,399**	,394**	,326*	,322*	,381**	,322*	1
L_Y	Correlation																								
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,007	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,033	,021	,004	,002	,004	,005	,021	,023	,006	,023	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran IX Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X) dan Semangat

Kerja (Y)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
X16 X17 X18 X19 X20 X21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	21

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,805	23

Lampiran X Output Uji Normalitas, Regresi Linear Sederhana, Koefesien

Korelasi, Koefesien Determinasi, dan Uji Kelayakan Model

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,066 ^a	,004	-,016	5,497

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,315	1	6,315	,209	,650 ^a
	Residual	1450,165	48	30,212		
	Total	1456,480	49			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94,083	11,829		7,953	,000
TOTAL_X	,057	,126	,066	,457	,650

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	98,62	100,11	99,48	,359	50
Residual	-10,250	12,807	,000	5,440	50
Std. Predicted Value	-2,399	1,759	,000	1,000	50
Std. Residual	-1,865	2,330	,000	,990	50

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2

/MISSING ANALYSIS.

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

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,44014698
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,070
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,560
Asymp. Sig. (2-tailed)		,912

a. Test distribution is Normal.