

**KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BALAI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA PESISIR DAN LAUT (BPSPL) PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH

BONITA FATMAWATI NAZLIA

NIM. 151310242



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2021

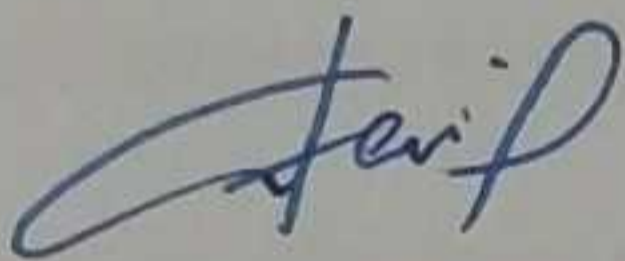
**KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BALAI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA PESISIR DAN LAUT (BPSPL) PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

Bonita Fatmawati Nazlia
NIM. 151310242

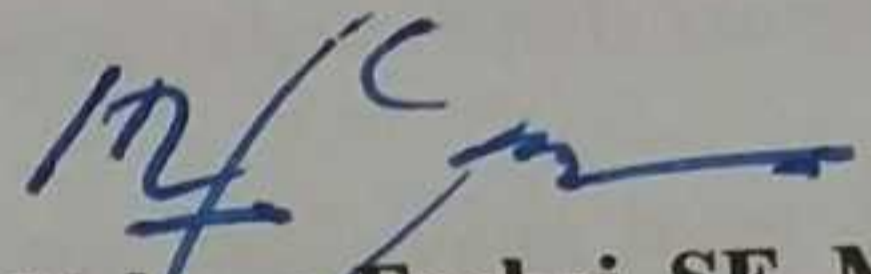
**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 10 Juni 2021
Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama



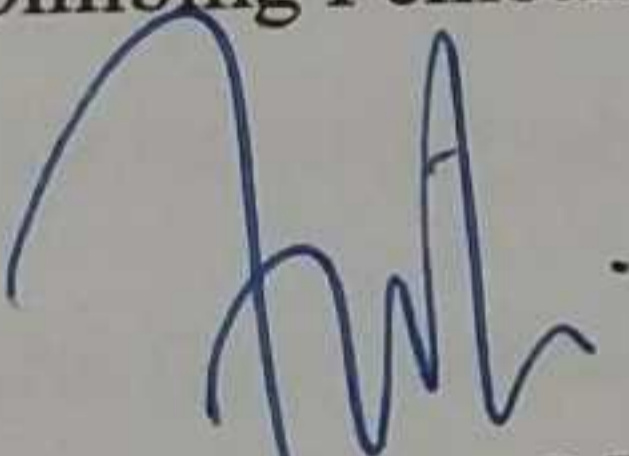
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama



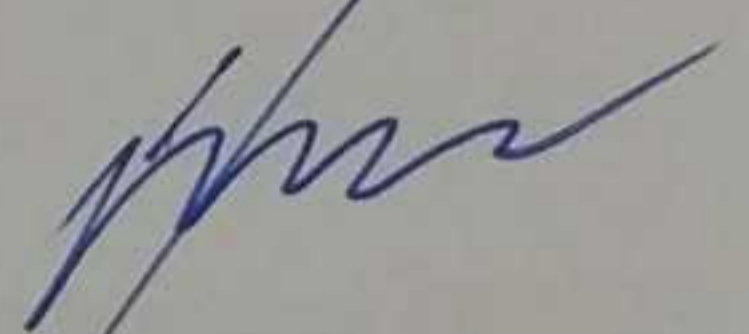
Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN.11-070561-01

Pembimbing Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B
NIDN.11-040790-02

Penguji Pembantu

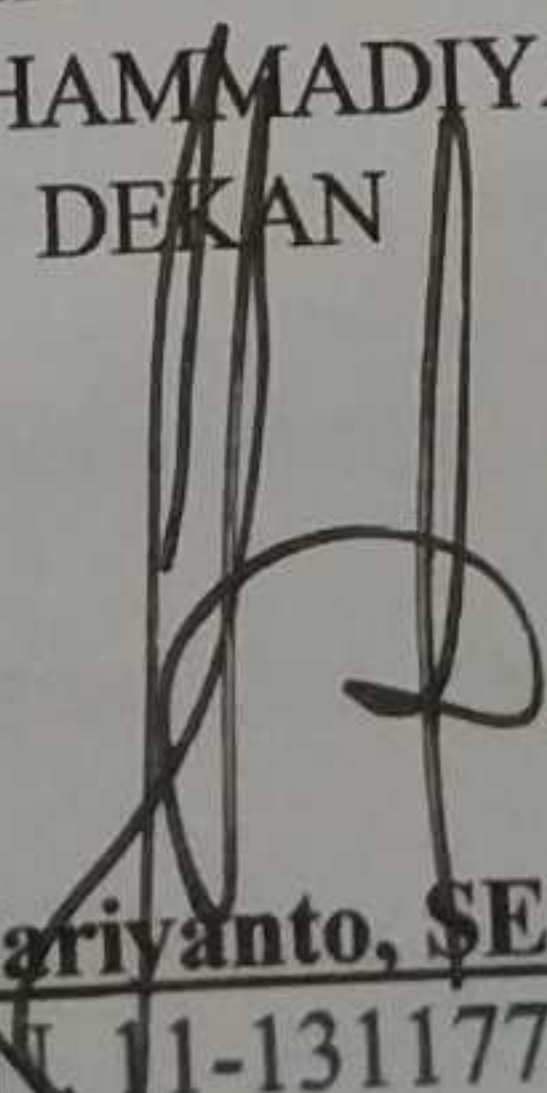


Sukardi, SE, MM
NIDN. 11-220282-01

Pontianak, 10 Juni 2021

Disahkan Oleh :

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



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

ABSTRACT

This study aims to determine job satisfaction and its effect on the motivation of Civil Servants at the Pontianak Coastal and Marine Resources Management Center. The population in this study were all civil servants of the Pontianak Coastal and Marine Resources Management Center with a sample of 41 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The analysis method in this study uses simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and model feasibility test.

Based on the results of simple linear regression analysis shows the regression equation, namely $Y = 0.110 + 0.959X$. The correlation coefficient shows an R value of 0.946, this value indicates that the relationship between the variables of job satisfaction and motivation is very strong. The coefficient of determination shows an R² value of 0.894, which means that the contribution given by the job satisfaction variable (X), to motivation (Y) is 89.4%, while the remaining 10.6% is influenced by other variables not examined in the study. this. The results of the model feasibility test show that a simple regression model can be used to predict motivation which is influenced by job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak dengan sampel berjumlah 41 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 0,110 + 0,959X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,946, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi sangat kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,894 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja (X), terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 89,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia (SDM).....	22
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	22
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
D. Kepuasan Kerja	24
E. Motivasi	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil organisasi	29
B. Visi dan Misi Organisasi.....	29
C. Tugas Pokok dan Fungsi	30
D. Struktur Organisasi	31
E. Wilayah Kerja	33
F. Hari dan Jam Kerja di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	36
B. Analisis Data	41
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2020	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017-2019	4
Tabel 1.3 Jumlah Keterlambatan Tahun 2017-2019	4
Tabel 1.4 Jumlah Pulang Awal Tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.5 Jumlah Sanksi Disiplin Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.6 Nilai Prestasi Kerja 2017-2019	7
Tabel 1.7 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	17
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 3.1 Lokasi dan Wilayah Kerja.....	34
Tabel 3.2 Hari dan Jam Kerja Di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	38
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Masa Kerja	39
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan	39
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Variabel Motivasi (Y)	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	44
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Data Responden.....	57
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X).....	58
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi (Y).....	59
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	60
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y).....	61
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasam Kerj (X) dan Variabel Motivasi (Y).....	62
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Sederhana.....	62
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model F (Uji Simultan).....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi pemerintah, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam kelancaran dan keefektifan instansi. Instansi berharap pegawainya dapat bekerja dengan baik, memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi agar visi dan misi yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai, sehingga diperlukan pengelolaan dan pengendalian dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh instansi dengan mengadakan kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini perlu dilakukan agar pegawai merasa termotivasi dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor PER.19/MEN/2009 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis pengelolaan sumber daya pesisir dan laut Indonesia berdasarkan klasifikasinya berlokasi di Padang (Sumatera Barat), Denpasar (Bali), Pontianak (Kalimantan Barat), Makassar (Sulawesi Selatan), Sorong (Papua Barat), dan Serang (Banten).

Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak yang beralamatkan di Jl. Husen Hamzah No. 1 Pal Lima adalah unit pelaksana teknis di bidang pengelolaan sumber daya pesisir, laut dan pulau-pulau kecil

yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengelolaan Ruang Laut. Hal ini berdasarkan PER.22/MEN/2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Tanggal 17 November 2008. BPSPL Pontianak yang diresmikan pada Tanggal 27 Januari 2009 mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan meliputi perlindungan, pelestarian, dan pemanfaatan sumber daya pesisir, laut, dan pulau-pulau kecil yang berkelanjutan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara struktural UPT (Unit Pelaksana Teknis) BPSPL Pontianak bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Pengelolaan Ruang Laut, Kementerian Kelautan dan Perikanan. Secara struktural unit kerja BPSPL Pontianak berada pada eselon III A yang membawahi 3 eselon IV A meliputi Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Program dan Evaluasi, Seksi Pendayagunaan dan Pelestarian serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun jumlah pegawai berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Balai	1	-
2	Sub Bagian Tata Usaha	9	13
3	Seksi Program dan Evaluasi	5	-
4	Seksi Pendayagunaan dan Pelestarian	26	-
Jumlah		41	13

Sumber: Tata Usaha BPSPL, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagian besar berada di Seksi Pendayagunaan dan Pelestarian sebanyak 63,41% dan pegawai Non PNS semuanya berada di Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 100%.

Presensi pegawai dilakukan dengan *fingerprint* di mana jam kerja dimulai dari Pukul 07:30 WIB sampai dengan Pukul 15:30 WIB, sehingga dapat dilihat jumlah keterlambatannya dalam menit.

Menurut Hasibuan (2016:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil BPSPL Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Tidak Absen	Tingkat Absensi (%)
2017	239	26	6.214	24	2	2	28	0,45
2018	238	28	6.664	18	9	7	34	0,51
2019	246	43	10.578	32	1	5	38	0,36

Sumber: Tata Usaha BPSPL Pontianak, 2020

Untuk menghitung tingkat absen dapat menggunakan rumus:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai BPSPL Pontianak mengalami kenaikan di Tahun 2018 sebesar 13,33% dan mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 29,41%. Jumlah keterlambatan pegawai dari Tahun 2017 sampai Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Jumlah Keterlambatan
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Terlambat (Menit)	Naik/Turun (%)
1	2017	28.312	-
2	2018	11.208	(60,41)
3	2019	11.457	2,22

Sumber: Tata Usaha BPSPL, 2020

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 60,41% dan pada Tahun 2019

mengalami peningkatan sebesar 2,22%. Jumlah pegawai yang pulang awal Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Jumlah Pulang Awal
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Pulang Sebelum Waktunya (Menit)	Naik/Turun(%)
1	2017	1.921	-
2	2018	960	(50,03)
3	2019	2.162	125,21

Sumber: Tata Usaha BPSPL, 2020

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang pulang sebelum waktunya mengalami penurunan di Tahun 2018 sebesar 50,03% dan mengalami kenaikan di Tahun 2019 sebesar 125,21%. Tingginya tingkat absensi pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur awal dalam penilaian kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak akan tidak baik. Menurut Ardan dan Jaelani (2021:29): “Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kemangkiran, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan”.

Jumlah sanksi disiplin pegawai dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Jumlah Sanksi Disiplin
Tahun 2017-2019

No	Jenis Hukuman Disiplin	Sanksi	Tahun		
			2017	2018	2019
1	Hukuman disiplin ringan	Teguran lisan	2	-	-
		Teguran tertulis	2	-	-
		Pernyataan tidak puas secara tertulis	1	-	-
2	Hukuman disiplin sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-	-	-
		Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	-	-	-
		Penurunan pangkat setingkat llebih rendah selama 1 (satu) tahun	-	-	-
3	Hukuman disiplin berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	-	-	-
		Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-	-	-
		pembebasan dari jabatan	-	-	-
		Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	-	-
		Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
Total			5	0	0

Sumber: Tata Usaha BPSPL Pontianak, 2020

Jika dilihat pada Tabel 1.5 jumlah sanksi ringan hanya terjadi di Tahun 2017 sebanyak 5 kasus. Dari kelima kasus tersebut tercatat sebanyak 2 kasus teguran secara lisan, 2 kasus teguran secara tertulis, dan 1 kasus pernyataan tidak puas secara tertulis. Hal ini berdasarkan PP 53 Pasal 7 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Menurut Fahmi (2016) dalam Surajiyo, dkk (2020:58): “Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada

aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut”.

Menurut Hasibuan (2016:203): “Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah”.

Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak
Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2017-2019

Tahun	Rata-rata	Sebutan	Naik/Turun(%)
2017	83,42	Baik	-
2018	88,26	Baik	5,80
2019	86,09	Baik	(2,46)

Sumber: Tata Usaha BPSPL Pontianak, 2020

Berdasarkan PP No.46 (Pasal 17) 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, kriteria nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

Keterangan :

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 - 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang

5. 50 ke bawah : Buruk

Pada Tabel 1.6 menunjukkan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di BPSPL mengalami kenaikan di Tahun 2018 sebesar 5,80% dan mengalami penurunan di Tahun 2019 sebesar 2,46%. Menurut Jacobs dan Solomon (1997) dalam Spector (1997) dalam Priansa (2018:294): “Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja”.

Agar pegawai dapat termotivasi dalam pekerjaannya tentu saja atasan harus berperan aktif dalam memberikan motivasi bagi pegawai, sehingga tujuan instansi dapat terwujud sesuai yang diharapkan. Menurut Griffin (2004) dalam Busro (2018:50): “Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat memengaruhi kinerja individu”.

Jika dilihat pada Tabel 1.2 meskipun tingkat absensi pegawai tidak tinggi, tetapi jumlah yang terlambat dan pulang awal cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha BPSPL Pontianak, dikatakan bahwa permasalahan yang sering terjadi berupa pelanggaran disiplin di mana pegawai sering mangkir kerja meskipun hanya di Tahun 2017 saja yang tercatat menerima sanksi hukuman disiplin ringan. Meskipun Kepala BPSPL Pontianak sendiri selalu memberi dorongan dan motivasi terhadap pegawainya

tetap saja masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Menurut Herzberg dalam Edison, dkk (2016:179) “Faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi”.

Agar pegawai dapat termotivasi dalam pekerjaannya tentu saja atasan harus berperan aktif dalam memberikan motivasi bagi pegawai, sehingga tujuan instansi dapat terwujud sesuai yang diharapkan. Menurut Sherman (1998) dalam Edison, dkk (2016:183): “Motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih mendalam dan sistematis dalam bentuk penelitian dengan judul: “Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak?.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, untuk menghindari pembahasan terlalu luas, maka penulis akan membatasi penelitian ini agar lebih fokus dan terarah. Peneliti membatasi masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji/Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia/Atasan
 - e. Rekan sekerja
2. Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya mengenai kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi pegawai.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan referensi perpustakaan dan masukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson (2000) dalam Sudaryo, dkk (2018:76): “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009) dalam Sudaryo, dkk (2018:63) mendefinisikan: “Motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam

diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:176-178) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs* - Kebutuhan fisiologis, yang termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs* – Kebutuhan akan rasa aman 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.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* - Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* - Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* - Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

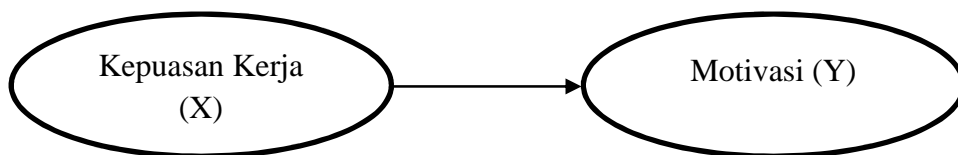
Hasil penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja dan motivasi dapat dilihat di bawah ini:

1. Penelitian Diputra dan Riana (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali.

2. Penelitian Suputra, dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel motivasi (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam hal ini penulis mewawancarai Kepala Tata Usaha BPSPL Pontianak mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak yang menjadi responden.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak antara lain jumlah pegawai, jumlah absensi pegawai, dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam hal ini populasi adalah Pegawai Negeri Sipil BPSPL Pontianak yang berjumlah 41 orang Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81):

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 orang.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

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

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap item keseluruhan dalam penelitian ini diberi bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.7
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2019:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2019:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (: n - 2) n =$ jumlah sampel”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_1) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas:

- 1) Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2019:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas

(*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*)”.

Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2019:379)

Keterangan:

\bar{Y} = Motivasi

X = Kepuasan kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau pun penurunan)

d. Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Siregar (2019:338): “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*. Korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini untuk mencari hubungan variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) dengan variabel tak bebas yaitu Motivasi (Y). Adapun tabel korelasi dan kekuatan tabel dapat di lihat pada Tabel 1.8 di bawah:

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 (2019:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338): “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)”.

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut Pontianak.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodness of fit test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang ditetapkan”. Adapun hipotesis untuk uji kelayakan model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi kepuasan kerja.

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_h > F_{\alpha; k-1, n-k}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_h \leq F_{\alpha; k-1, n-k}$ maka H_0 diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 26 sampai dengan 30 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Seksi Pendayagunaan, memiliki golongan/ruang III/a, dengan masa kerja 6-10 tahun, memiliki pendapatan sebesar Rp 6.000.000,00 - Rp 10.999.999,00 per bulan, sudah menikah, dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 0,110 + 0,959X$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:
 - a. Konstanta (α) sebesar 0,110 mengandung arti bahwa jika kepuasan kerja bernilai 0 (nol) maka motivasi sebesar 0,110.
 - b. Koefisien regresi b sebesar 0,959 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja maka motivasi akan bertambah sebesar 0,959 satuan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap motivasi Y adalah positif.
3. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,946, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi sangat kuat karena nilai korelasinya pada 0,80 – 1,000.

4. Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,894 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja (X), terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 89,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 329,726 > F_{tabel} sebesar 4,09, dan nilai (*sig*) 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Pegawai Negeri Sipil

Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Pontianak sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya memperhatikan dan menyesuaikan tunjangan pegawai dengan kebutuhan sehingga pegawai merasa puas.
2. Sebaiknya pemimpin dapat meningkatkan solidaritas sesama pegawai, agar pegawai dapat merasa nyaman dan puas terhadap sesama teman sekerjanya.
3. Sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan lagi tanggung jawab dan kepercayaannya kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya.

4. Pemimpin juga sebaiknya memperhatikan hubungan kerja antar pegawai agar pegawai bisa saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.
5. Pimpinan diharapkan dapat memberikan perhatian seluruh pegawai tanpa harus membeda-bedakannya, memperhatikan pengembangan diri pegawai, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya.
6. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti serta dapat mengeksplorasi fenomena yang ada lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M. dan Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada, Purwokerto Selatan.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Diputra, Ida Bagus Gede Surya dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 3 (5), 276-288.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Amalia. 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPI, Yogya.
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT CAPS (Center for Academic Publishing service), Yogyakarta.

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

Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS For Windows)*. CV Budi Utama, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana, Jakarta.