

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PNS PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DP3KB)
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH:

**DWI UTARI NURMAYTA RUSMI
NIM. 161310739**



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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
(DP3KB)
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

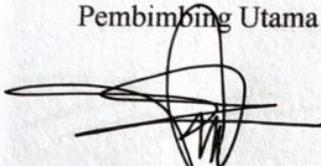
DWI UTARI NURMAYTA RUSMI
NIM. 161310739

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 1 Juli 2022**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



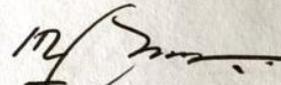
Samsuddin, SE, M. Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



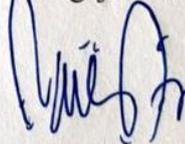
Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Penguji Utama



Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Penguji Pembantu



Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 1 Juli 2022

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on job satisfaction of employees in the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya. The research method used in this research is the associative method. The population in this study were all Civil Servants (PNS) in the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya with a sample of 36 people. The sampling technique in this study used a saturation sampling method. The analysis carried out is simple linear regression analysis, correlation analysis, analysis of the coefficient of determination and goodness of fit test (F test).

The results of simple linear regression analysis show the equation $Y = 0.024 + 0.625X$. The results of the correlation analysis obtained an R value of 0.570, which means that motivation has a moderate relationship with job satisfaction in the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya. The result of determination coefficient analysis obtained R^2 value of 0.325, which means that the effect of motivation on employees job satisfaction in the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya is 32.50% and the remaining 67.50% is influenced by other variables outside of this study. By using the model goodness of fit test (F test), it can be seen that the calculated F value is $16.377 > F$ table of 4.130 so that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the simple linear regression model can be used to predict employees job satisfaction which is influenced by employees motivation.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) DP3KB Kabupaten Kubu Raya dengan sampel sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 0,024 + 0,625X$. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,570 yang berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang cukup terhadap kepuasan kerja di DP3KB Kabupaten Kubu Raya. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,325 yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di DP3KB Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 32,50% dan sisanya sebesar 67,50% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,377 > F tabel sebesar 4,130 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Abstrak	iv
Abstrak (Bahasa Inggris)	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Penelitian	11
G. Metode Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi	25
B. Kepuasan Kerja	36
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil Kantor DP3KB Kabupaten Kubu Raya	43
B. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi DP3KB	44
C. Kinerja Pelayanan DP3KB	53
BAB IV ANALIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	61
B. Uji Instrumen.....	67

C. Uji Normalitas.....	71
D. Regresi Linier Sederhana	71
E. Analisis Koefisien Korelasi	73
F. Koefisien Determinasi	73
G. Kelayakan	74
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
 Daftar Pustaka	 79
Lampiran	81

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jumlah Aparatur Sipil Negara menurut Bidang Tahun 2022	3
Tabel 1.2	Absensi PNS Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3	Data Jumlah Pelanggaran PNS Tahun 2019-2021.....	5
Tabel 1.4	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja PNS Tahun 2019-2021	6
Tabel 1.5	Alternatif Jawaban dengan Skala Likert	18
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Bagian Pekerjaan	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	63
Table 4.4	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	64
Table 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	64
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Pangkat dan Golongan/ Ruang	65
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan	65
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan	66
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Motivasi	70
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	71
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	73
Tabel 4.17	Hasil Uji kelayakan Model (uji F).....	74

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja DP3KB Kabupaten Kubu Raya	46

Daftar Lampiran

Lampiran 1	: Kuesioner	81
Lampiran 2	: Data Responden	88
Lampiran 3	: Tabulasi Data Variabel Motivasi (X).....	91
Lampiran 4	: Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	93
Lampiran 5	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	95
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	97
Lampiran 7	: Uji Normalitas	101
Lampiran 8	: Analisis Regresi Linier Sederhana	101
Lampiran 9	: Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	102
Lampiran 10	: Uji Kelayakan Model (Uji F).....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan organisasi yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan global, setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya sehingga perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai yang ada dalam sebuah organisasi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan ditentukan oleh faktor pegawainya. Pihak manajemen suatu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor

yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya meningkatkan motivasi pegawainya. Dengan meningkatkan motivasi pegawai maka pegawai dalam bekerja akan merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kubu Raya terbentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kubu Raya, yang mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

1. Penyusunan program Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
3. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
5. Pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, organisasi, tata laksana, perlengkapan, dan administrasi umum internal Dinas.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana yang disingkat dengan nama DP3KB Kabupaten Kubu Raya beralamat di Komplek Perkantoran Kubu Raya Jalan Adi Sucipto Km 15 Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya, DP3KB Kabupaten Kubu Raya didukung oleh sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun jumlah ASN menurut bidang pada DP3KB Kabupaten Kubu Raya Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Aparatur Sipil Negara menurut Bidang
Tahun 2022

No	Nama Bidang	Jumlah ASN		Persentase (%)
		PNS	Non PNS	
1	Kepala Dinas	1	0	0,89
2	Sekretariat	8	4	10,71
3	Pemberdayaan Perempuan	4	3	6,25
4	Perlindungan Anak	3	2	4,46
5	Pengendalian Penduduk	12	64	67,86
6	Keluarga Berencana	7	2	8,04
7	Unit Pelaksana Teknis Dinas	1	1	1,79
Jumlah		36	76	100
		112		

Sumber: DP3KB Kab. Kubu Raya, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada Tahun 2022 DP3KB Kabupaten Kubu Raya memiliki 112 orang pegawai, yang terdiri dari 32,14% PNS dan 67,86% Non PNS, dengan persentase pegawai terbanyak bekerja pada Bidang Pengendalian Penduduk yaitu sebesar 68,75%.

Tingkat absensi pegawai DP3KB Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian
Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK X JP	Jumlah Absen (Hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	TK		
2019	243	28	6.804	42	73	9	124	1,82
2020	240	32	7.680	56	53	3	112	1,46
2021	244	36	8.784	77	80	13	170	1,94

Sumber: DP3KB Kab. Kubu Raya, 2022

Menurut Hasibuan (2014:51) tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Hasibuan (2014:51)

Dimana:

Jumlah hari kerja per bulan = Hari Kerja (HK) x Jumlah Pegawai (JP)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada Tahun 2020 turun sebesar 19,98% dan pada Tahun 2021 naik sebesar 32,71%. Tingkat absensi yang meningkat setiap tahunnya merupakan indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2017:54) “saat sejumlah pekerjaan tersedia, para pekerja yang tidak puas memiliki tingkat absen yang tinggi”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau

melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS DP3KB Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian
Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya
Data Jumlah Pelanggaran PNS
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Teguran Lisan (Orang)	Keterangan
1	2019	1	Yang bersangkutan sering tidak masuk kerja tanpa alasan
2	2020	0	-
3	2021	2	Yang bersangkutan sering tidak masuk kerja tanpa alasan

Sumber: DP3KB Kab. Kubu Raya, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa PNS yang mendapat teguran lisan pada tahun 2020 menurun sebanyak 100% sedangkan pada tahun 2021 meningkat sebanyak 200%. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa hukuman atau sanksi disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Teguran lisan merupakan hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun. Pelanggaran merupakan hasil dari perilaku buruk yang dilakukan pegawai yang memiliki potensi bahaya bagi organisasi atau individu dalam organisasi dan merupakan indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Coulter (2016:68) bahwa “kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku buruk di tempat kerja”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Rata-rata nilai prestasi kerja PNS DP3KB Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian
Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja PNS
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
1	2019	87,09	Baik
2	2020	86,54	Baik
3	2021	92,27	Baik

Sumber: DP3KB Kab. Kubu Raya, 2022

Nilai Prestasi Kerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang digunakan untuk melakukan penilaian prestasi kerja PNS pada tahun 2019 sampai dengan 2020, dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. Sangat baik : 91 – ke atas
- b. Baik : 76 – 90
- c. Cukup : 61 – 75
- d. Kurang : 51 – 60
- e. Buruk : 50 – ke bawah

Sedangkan pada tahun 2021 Penilaian Prestasi Kerja PNS diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, yang dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. Sangat baik : $110 \leq x \leq 120$ dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
- b. Baik : $90 \leq x \leq 120$
- c. Cukup : $70 \leq x < 90$
- d. Kurang : $50 \leq x < 70$
- e. Buruk : < 50

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai DP3KB Kabupaten Kubu Raya termasuk dalam kategori baik. Namun pada Tahun 2020 terjadi penurunan rata-rata nilai prestasi kerja sebesar 0,63%. Menurunnya rata-rata nilai prestasi kerja ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Priansa (2017:232) yang menyatakan bahwa “Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun, ada beberapa pakar yang juga melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha DP3KB Kabupaten Kubu Raya, permasalahan yang terjadi

terkait pelanggaran disiplin pegawai ialah datang terlambat, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja dan pulang lebih awal untuk urusan pribadi, konflik sesama rekan sekerja serta tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan. Dari hasil wawancara pula, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya pemenuhan terkait hal-hal yang dapat motivasi pegawai telah dilaksanakan oleh dinas sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku serta kemampuan pemerintah daerah. Namun hal tersebut dirasa masih kurang efektif dan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai sehingga masih cenderung kurang memotivasi dan memunculkan ketidakpuasan pegawai kepada pekerjaannya.

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya.

Sesuai dengan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian pada DP3KB Kubu Raya maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu: “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya?”

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada:

1. Motivasi dibatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial (untuk disukai)
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. Kepuasan kerja dibatasi pada:

- a. Upah/gaji
- b. Pekerjaan

- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan kerja

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PNS pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini merupakan sarana dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan bagi DP3KB Kubu Raya khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja demi perbaikan dan perkembangan sumber daya manusia di instansi yang diteliti.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Stanton dalam Mangkunegara (2017:93): “Suatu motif adalah

kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”. Sedangkan menurut Sukarno dalam Tahir (2014:92): “Motivasi adalah hasrat/kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2014:152): “Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan jadi jasa yang diberikannya kepada perusahaan”.

Maslow dalam Robbins dan Coulter (2016:96) menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan diri dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*): kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Maslow dalam Robbins dan Coulter (2016:97) berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Tetapi, teori ini juga mengatakan bahwa setelah suatu kebutuhan secara substansial terpenuhi, individu tidak lagi termotivasi untuk memenuhi kebutuhan itu. Oleh karenanya, untuk memotivasi seseorang, anda perlu memahami pada

tingkatan kebutuhan apa orang itu berada di dalam hierarki dan fokus untuk memenuhi kebutuhan itu atau tingkatan di atasnya.

Menurut Herzberg dalam Priyono (2014:272), setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Menurut Edison dkk (2018:177) dua faktor tersebut yaitu sebagai berikut:

1. *Hygiene* atau *maintenance factors*, ialah faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu memotivasi. Faktor tersebut ialah kebijakan perusahaan dan pengurus, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan keamanan kerja.
2. *Motivator factors*, ialah faktor yang memberikan pekerja kepuasan kerja dan memotivasi perja. Faktor tersebut ialah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

Adapun Robbins dalam Badriyah (2015:228) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”.

Robbins dan Coulter (2016:64) menyatakan “Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja.” Mangkunegara (2017:121) menyatakan bahwa “pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka makin puas pula pegawai tersebut”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Edison, dkk (2018:213) terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

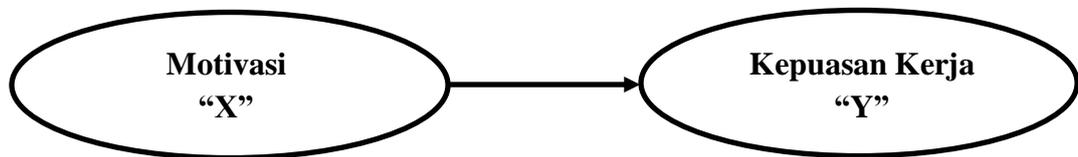
1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian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

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Amrulloh (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.) dengan hasil penelitan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian tersebut. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Poceratu (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas IIA Ambon Dalam Perspektif Kristiani yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka

pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang dicapai dalam penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37) penelitian asosiatif ialah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PNS di DP3KB Kabupaten Kubu Raya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Siregar (2015:39): "Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan". Penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu:

a. Data Primer

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:67): “Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2015:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil tertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Wawancara dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha pada DP3KB Kabupaten Kubu Raya.

2) Kuesioner (angket)

Menurut Siregar (2015:44) “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang biasa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada PNS DP3KB Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Siyoto dan Solik (2015:68) adalah “Data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua)”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu rencana strategis instansi, struktural kerja, dan data kepegawaian DP3KB Kabupaten Kubu Raya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi Sugiyono (2018:61): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada DP3KB Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 36 orang pada tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:62): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Adapun teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:66) sampling jenuh: “Suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang PNS pada DP3KB Kabupaten Kubu Raya tahun 2022.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Terikat

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

b. Variabel Bebas

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

5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2015:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya, subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Alternatif jawaban responden dalam penelitian ini diukur dengan Skala Likert dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

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

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2015:75): “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”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52): “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas dari kuesioner dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

Dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 36 orang, maka sesuai rumus yang digunakan ($df=n-2$) maka $df=36-2$ yaitu 34 ($df=34$) nilai r tabelnya adalah 0,339.

Hasil perhitungan dengan rumus *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Menurut Werang (2015:127), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel berarti instrument tersebut ‘valid’
- b. Jika r hitung $< r$ tabel berarti instrument tersebut ‘tidak valid’

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas adalah “Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas instrument pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha cronbach*, oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan skala Likert sebagai pengukur skalanya.

Menurut Sekaran dalam Purnomo (2016:79): “untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Adapun uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

b. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016:83): “Perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya metode *Kolmogorov-Smirnov* yang perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS. Apabila nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi secara tidak normal.

c. Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Purnomo (2016:147): “Regersi linier sederhana, yaitu menganalisa hubungan linier antara 1 variabel independen dengan 1 variabel dependen”. Metode regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independe, dalam hal ini motivasi (X) dengan satu variabel dependen, dalam hal ini kepuasan kerja (Y) Dari hubungan tersebut dicari pula bentuk pengaruhnya dengan tujuan prediksi mengenai variable terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui dan ditentukan. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

$$\bar{Y} = a + bX$$

Dimana:

\bar{Y} : Kepuasan Kerja

X : Motivasi

a : Nilai Intercept (Konstan)

b : Koefisien Regresi

d. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2015:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua

variabel”. Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel motivasi dengan kepuasan kerja yakni koefisien korelasi *pearson product moment* yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Siregar (2015:337) sebagai berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2015:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95): “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$)”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Adapun perhitungan analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

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 telah ditetapkan”.

Uji kelayakan model dilakukan untuk membuktikan apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai. pegawai. Uji F yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

- 1) Membuat hipotesis

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

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

- 2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 5\%$
- 3) Menentukan F hitung dan F tabel kemudian membandingkannya.
- 4) Mengambil keputusan:

Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden bekerja sebagai staff, berjenis kelamin perempuan, berusia 48-52 tahun, pendidikan terakhir S1, dengan masa kerja 11-15 tahun, dengan pangkat Penata Muda dan memiliki Golongan/Ruang III/a, berpenghasilan Rp.4.000.000-Rp.5.999.999 per bulan, berstatus kawin dan tidak memiliki tanggungan.
2. Hasil dari regresi linier sederhana yang diperoleh ialah sebesar $Y=0,024+0,625X$. Koefisien bernilai positif artinya peningkatan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,570 yang berarti motivasi memiliki hubungan yang cukup terhadap kepuasan kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325 yang artinya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 32,50 % dan sisanya sebesar

67,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Dengan menggunakan uji kelayakan model (uji F) diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($16,377 > 4,13$) dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hal-hal yang dapat disarankan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan untuk disukai dapat ditingkatkan dengan cara memberikan gaji atau upah yang lebih tinggi kepada pegawai berdasarkan penilaian prestasi dan hasil kerja pegawai, diperlukan pula peran atasan serta seluruh pegawai untuk melakukan inovasi terhadap pekerjaan agar dapat lebih menarik minat pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya pun dapat meningkat.
2. Diperlukan penelitian lanjutan tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada area yang sama untuk memasukkan faktor-faktor lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk
Dan Keluarga Berencana (DP3KB) Kabupaten Kubu Raya.

Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press, Lhokseumawe.
- Agoes, Sukrisno. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi ke 4. Buku 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ajabar. 2021. *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Amrulloh, Aam. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pusa II (Persero) Cabang Banda Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Produktivitas*. Vol. 06 (01), 1-7.
- Astuti, Hera Dzaki dan Dadang Iskandar. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *e-Proceeding of Management*. Vol. 02 (02), 1232-1238.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ika Septiani. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu*. *Jurnal investasi*: Vol.5/No.2, Nopember.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kubu Raya.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Poceratu, Imelda. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas IIA Ambon Dalam Perspektif Kristiani. *Archipelago Engineering (ALE)*. Vol. 1 (2018), 163-176.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Pustaka Setia, Bandung.
- Priyono. 2014. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. WADE Group, Ponorogo.
- Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. 2013. *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Yayah, Khoerunnisa. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal investasi*, Vol.5 (02).