

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN SINTANG

Fatahillah Abral Bakti Yananda<sup>1\*</sup>, Zainur Ihsan<sup>2\*</sup>

<sup>1\*</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Jl. A.Yani Pontianak

<sup>2\*</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Jl. A.Yani Pontianak

Email : zaikhanstg@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of job satisfaction on the motivation of civil servants in the Department of Industry, Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises, District. Sintang. The population in this study were all civil servants at the Sintang Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Industry Trade Service, totaling 44 people using a saturated sampling technique. The analysis method in this research uses simple linear regression analysis. Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that the regression equation is  $Y = 0.364 + 0.941X$ . The correlation coefficient shows an R value (correlation coefficient) of 0.808, so it can be concluded that the level of relationship between job satisfaction and motivation has a very strong relationship. The coefficient of determination shows an R Square value of 0.653, this means that the influence of the job satisfaction variable on motivation is 65.3% and is influenced by other variables outside the research at 34.7%. The model feasibility test shows an Fcount value of 79.126 with a significance level of 0.000, while Ftable is 4.07 with a significance level of 0.05. It can be concluded that  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $79.126 > 4.07$ , while the significance level is  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, meaning that a simple regression model can be used to predict civil servant motivation which is influenced by job satisfaction.*

**Keywords:** *Job Satisfaction; Employee Motivation.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang berjumlah 44 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  $Y = 0,364 + 0,941X$ . Koefesien korelasi menunjukkan nilai R (koefesien korelasi) sebesar 0,808 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefesien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,653, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 65,3% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 34,7%. Uji kelayakan model menunjukkan nilai Fhitung 79,126 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan Ftabel sebesar 4,07 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $79,126 > 4,07$ , sedangkan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak berarti model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Motivasi Pegawai.

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Oleh karenanya kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membangun motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang merupakan salah satu unsur penting sebagai pelaksana pemerintah Kabupaten di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Yang tertuang dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ida Melly Yani, S.Sos, M.Si Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Sintang diperoleh informasi bahwa masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, seperti terlambat masuk kantor, pulang cepat, tidak hadir tanpa keterangan atau alasan yang jelas, ada juga pegawai yang mangkir dari pekerjaan yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, datang ke kantor tidak menggunakan atribut lengkap, seperti tidak menggunakan sepatu, hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja pegawai negeri sipil.

Untuk pegawai yang melakukan pelanggaran akan langsung di tegur oleh pimpinan untuk diberi peringatan, bahkan sanksi sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, biasanya sanksi yang diberikan terkait dalam hal pemberian kompensasi atau promosi

jabatan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap Motivasi pegawai. Salah satu unsur yang dapat dijadikan untuk melihat tingkat kepuasan kerja adalah presensi, dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja akan lebih mudah untuk mengetahui tingkat Kepuasan kerja pegawai, secara sederhana dapat kita hubungkan bahwa pegawai yang tingkat kehadirannya baik akan berbanding lurus dengan kepuasannya kerjanya, demikian pula sebaliknya.

Setiap tahun Pegawai Negeri Sipil diukur prestasi kerjanya. Hal ini dilakukan seagai bahan evaluasi terhadap apa yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Prestasi kerja pegawai dapat menjadi cerminan tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu, pengukuran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang sangat penting. Menurut peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat (3), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2019:15) : "Penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan menggunakan metode penelitian asosiatif akan diketahui hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Motivasi (Y). Dalam penulisan ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa cara :

### a. Data Primer

Menurut Siregar (2019:37) : "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tanpa objek penelitian yang dilakukan". Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari :

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137), "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil".

#### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan

dari responden". Kuesioner disebarikan kepada semua Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data Sekunder diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, yang berupa catatan, dokumen dan arsip sesuai kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh PNS pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang berjumlah 44 orang. Dalam hal ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), "Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, terdiri dari seluruh PNS.

Variabel dari penelitian ini terdiri dari:

#### a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39) : "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X).

#### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39) : "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y).

Untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang dengan menggunakan Skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian". Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Bobot Penilaian Skala Likert**

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Statistik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28926452
	Absolute Differences	
Most Extreme Differences	Positive	,139
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,920
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,366 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,364	,457		,796	,431
X	,941	,106	,808	8,895	,000

a. Dependent

Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.14 maka persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 0,364 + 0,941X$$

- a) Nilai  $\alpha$  sebesar 0,364 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi belum dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel motivasi sebesar 0,364.
- b)  $b$  (nilai koefisien regresi  $X$ ) sebesar 0,941 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi sebesar 0,941.

#### 3. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengindikasikan bagaimana baiknya keseluruhan hubungan yang diekspresikan oleh persamaan regresi menjelaskan perubahan pada variabel tidak bebas. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Koefisien Korelasi Sederhana**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,653	,645	,2927

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,808 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat.

**4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap dependen secara bersama-sama. Dapat dilihat pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,653, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 65,3% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 34,7%.

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

Uji F dapat menunjukkan apakah variabel independen mempunyai pengaruh variabel dependen. Rumus untuk mendapatkan F tabel adalah  $F(k : n - k)$  maka  $F(1 : 44 - 1)$  jadi nilai F tabel adalah sebesar 4,07. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

**Tabel 3.4**  
Hasil Uji Kelayakan Model ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,778	1	6,778	79,126	,000 <sup>a</sup>
Residual	3,598	42	,086		
Total	10,376	43			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  79,126 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $79,126 > 4,07$ , sedangkan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak berarti model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

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

- Berdasarkan karakteristik responden bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 38 - 48 tahun, berpendidikan S1, golongan III/b, masa jabatan 8-13 tahun, berpenghasilan Rp2.000.000 - Rp3.999.999, berstatus kawin, dan jumlah tanggungan 0-2 orang.
- Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:
  - Nilai  $\alpha$  sebesar 0,364 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi belum dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel motivasi sebesar 0,364.

- b. (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,941 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi sebesar 0,941.
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:  
Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,808 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat.
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:  
Nilai R *Square* sebesar 0,653, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 65,3% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 34,7%.
5. Berdasarkan hasil uji kelayakan model (uji F) dapat dilihat sebagai berikut:  
Nilai  $F_{hitung}$  79,126 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $79,126 > 4,07$ , sedangkan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti model regresi

se sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja

## B. Saran

Dari analisis diatas maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi, sebagai berikut:

1. Untuk instansi agar dapat lebih memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai terutama kebutuhan akan penghargaan hendaknya lebih diperhatikan karena diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai di dalam bekerja, dan memperbaiki sirkulasi udara yang ada dikantor demi kenyamanan pegawai yang bekerja. Pegawai sangat termotivasi dengan pemimpin yang memberikan perhatian atas pekerjaan yang pegawai kerjakan, dan lebih memperhatikan pemberian tunjangan kepada pegawai agar pegawai lebih semangat untuk bekerja.

Untuk pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu pegawai akan mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik. Dan pemimpin harus memperhatikan sistem promosi yang ada karena dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adely, Anggun Parassuci. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal Of Management Review*. Vol. 01(03), 107-112.
- Afifah, Thara dan Mochammad Al Musadieq. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47(01), 122-129.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohani Anwar, dan Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
- Priansa, Donni. (2021). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofiya. (2019). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi pertama. Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, Edy. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wahyudi, Arif. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Angkasa Pura II Persero Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak). *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol 6 (1).
- Widodo. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wiratna, Sujarweni V. (2019). *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Yasmin, Devi. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak). *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol 9 (1).

Suciadi, Arif (2014). *Tingkat Kontribusi dan Efektifitas Pajak Hotel dan Restoran Pada Pendapatan Daerah (PAD) Kabupaten Malang Jawa Timur*”Fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang,

*undang - undang No. 28 tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang*