

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan pada penelitian ini secara umum, implikasi manajerial, keterbatasan yang ada pada penelitian ini dan saran dari peneliti.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY. Kerja Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY. Dukungan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY. Kualitas Kehidupan Kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY. Promosi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY. Penelitian ini dilakukan dengan berfokus pada motivasi ekstrinsik yaitu remunerasi, kualitas kehidupan kerja, kerja tim, promosi, dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu,

remunerasi, kerja tim, dan dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja dan promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama pun didapatkan saat melakukan uji regresi berganda yang dimana remunerasi, kerja tim dan dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kualitas kehidupan kerja dan promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji deskriptif ini maka dapat kita katakan bahwa nilai mean dari variabel remunerasi nilai tertinggi yaitu pada item RE2, dan terendah pada item RE4, nilai mean dari variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai tertinggi pada item KKK3 dan terendah KKK1, nilai mean dari variabel kerja tim memiliki nilai tertinggi yaitu pada item Kt3 dan terendah Kt5, nilai mean dari variabel promosi memiliki nilai tertinggi pada item P1 dan terendah P3, nilai mean dari variabel dukungan supervisor memiliki nilai tertinggi pada item Ds2,Ds3 dan terendah Ds5, lalu nilai mean dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi pada item KEP3 dan terendah pada item KEP1. Maka, Pegawai sektor publik Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Prov DIY perlu meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk menunjang kepuasan kerja pegawai sektor publik itu sendiri.

Pihak dari kantor Dinas Lingkungan hidup dan kehutanan bisa lebih jelas dalam memberikan arahan kepada pegawai sektor publik dikantor mereka, dalam bentuk dukungan motivasi dalam bekerja. Hal pertama yang perlu diperhatikan dalam motivasi bekerja adalah remunerasi, hal ini seperti gaji yang sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan pegawai, tunjangan, kebijakan liburan atau cuti, dan kebijakan gaji yang sesuai dengan pegawai sektor publik (ASN), dengan begitu pegawai sektor publik akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja untuk mendapatkan gaji yang sesuai, hal ini akan memberi dampak yang positif terhadap Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam menghasilkan output kerja yang baik. Disisi lain penetapan TPP dari pemerintah daerah juga menunjang motivasi bekerja pegawai dalam hal remunerasi. Kualitas kehidupan kerja dalam Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan memberikan motivasi kerja yang kurang berdampak besar dalam pegawai sektor publiknya. Hal ini ditunjukkan dengan fasilitas kantor yang sudah tua dan belum mendapatkan anggaran untuk meng-*upgrade* fasilitas kantor yang ada, hal lain juga terjadi karena aturan kepegawaian dalam hal jam kerja kantor yang membuat pegawai sektor publik (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki usaha sampingan menjadikan pembagian waktu dalam mengerjakan pekerjaan kantor dan usaha sampingan tidak efektif. Namun hal ini tetap menjadi motivasi bekerja dalam pegawai sektor publik (ASN) dikarenakan fungsi-fungsi yang ada dalam kualitas kehidupan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan masih terpenuhi dengan baik. Kerja Tim dalam Dinas Lingkungan hidup dan kehutanan memberikan motivasi kerja kepada pegawai sektor publik (ASN) dikarenakan rekan kerja dalam kantor mampu berdiskusi dengan baik , berkoordinasi dengan baik, dan memiliki relasi kerja dengan baik pula, hal ini juga ditunjang dengan rekan kerja yang mau membantu unit kerja lainnya yang membutuhkan bantuan. Promosi dalam Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan memberikan motivasi

kerja kepada pegawai sektor publik (ASN) yang tidak berdampak besar, hal ini ditunjukkan dengan adanya aturan penetapan golongan dan kenaikan jabatan dari pemerintah, yang membuat seorang pegawai sektor publik (ASN) yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, belum tentu mendapat promosi karena ditinjau dari aspek- aspek lain yang harus dipertimbangkan. Dukungan supervisor dalam Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan memberikan motivasi kerja kepada pegawai sektor publik (ASN) dikarenakan atasan pimpinan dari pegawai memiliki kualitas kepemimpinan yang baik, umpan balik positif terhadap bawahan, pengambilan keputusan yang tepat, serta memberikan perhatian pegawai dan rewards kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan. Oleh karena itu berikut adalah batasan penelitian tersebut:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai sektor publik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Prov. DIY, bukan pegawai secara keseluruhan
2. Penelitian ini belum bisa diawasi secara penuh oleh peneliti, sehingga penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara menitipkan kepada salah satu atau beberapa pegawai yang berkerja atau berada di setiap ruangan kantor.

3. Cakupan objek penelitian kurang luas, penelitian masih mencakup pada pegawai sektor publik (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Prov. DIY.

#### **5.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan populasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan secara umum dan luas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mendampingi responden dalam mengisi kuesioner secara langsung, sehingga responden dapat menanyakan langsung apa yang menjadi kesulitan mereka dalam mengisi kuesioner tersebut, karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan, meskipun sudah dilakukan uji coba terlebih dahulu, tetapi masih saja ada yang bingung dalam mengisi kuesioner tersebut. Peneliti diharapkan bisa membandingkan antara instansi pemerintah dan swasta, harapannya akan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang apa saja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja antara pegawai sektor publik (ASN) di pemerintahan dan pegawai swasta.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Acuna, Silvia T, Marta Gomez dan Natalia Juristo. (2009). How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality. *Information and Software Technology*, 51(3), 627-639.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 131-141.
- Fanny Septina, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja pegawai CV. Muncul Anugerah Jaya. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 104.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Firmansyah, S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada pegawai Industri Budidaya Jamur Di Dusun Sodong (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Fitria, M. M. (2015). ANALISIS DUKUNGAN SUPERVISOR DAN KOMPETENSI MELALUI KINERJA. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 97-106.
- Flippo, Edwin B. (2002.). *Personel Management* (Manajemen Personalia). Jakarta : Erlangga.

- Hamid, N. (2021). Pengaruh publik Service Motivation dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 170-181. DOI: <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2427>
- Hughes, Richard, Robert dan Gordon. (2012). *Leadership*, Edisi 7. Penerbit Salemba Humanika. Jakarta.
- Iqram, Muhammad. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Jerry Alfreh, F., & Ruslan, M (2020). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme Terhad Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Pusaka Almailda
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kurniawati, E. M. (n.d.). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap . *Studi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali*.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a publik

organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), 13.

Mursid, Fauziah. (24 Januari 2021). BKN Bentuk Sistem Dukungan supervisor Disiplin ASN. [Republika.co.id](https://republika.co.id).  
<https://republika.co.id/berita//qneuys384/network>

Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 31-42

Rachmawati, R., Saepudin, D., & Zulfikar, T. (2021). Komunikasi Organisasi, Supervisi, Dan Lingkungan Kerja Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Subang.

R., Aisyah A., et al. "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, vol. 3, no. 3, 1996, doi:[10.17977/jip.v3i3.1733](https://doi.org/10.17977/jip.v3i3.1733).

Rakhmawanto, Ajib. (2012). Strategi Perbaikan Penghasilan PNS : Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalitas. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6 (2)

- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja: studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122-132.
- Rusiana, Dita Angga. (14 September 2021). PNS Boleh Punya Usaha Sampingan Sebagai Persiapan Pensiun. IDX Channel. <https://www.idxchannel.com/economics/pns-boleh-punya-usaha-sampingan-sebagai-persiapan-pensiun>
- Rusli, R. Kajian Tentang Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang.
- Stachova, K., Stacho, Z., & Bartakova, G. P. (2015). *Influencing Organisational Culture by Means of Employee Remuneration. Business : Theory and Practice*, 16(3), 264-270.
- Sypniewska, Barbara A. (2013). *Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction*. DOI : 10.5709/ce.1897-9254.131
- Teja, S. G. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dukungan supervisor Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 110-111

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

Salam Sejahtera.

Perkenalkan saya Fransiska Via Damayanti, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta"

Schubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya dialami. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaan-nya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Sebagai tanda terima kasih, Bapak/Ibu/Saudara/i akan menerima 1 ( satu ) buah ballpoint kenang-kenangan dari saya.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terima kasih.

---

Silakan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda  pada kolom yang tersedia

1. Apakah Anda seorang  ASN  Tenaga Bantu  Outsourcing

**Jika anda ASN silakan melanjutkan menjawab pertanyaan berikut:**

2. Jenis Kelamin  Laki – Laki  Perempuan

3. Pendidikan Terakhir  SMA /SMK  D3  S1  S2  Lainnya : .....

4. Berapa lama Anda menjadi ASN?

- < 1 Tahun (Kurang dari 1 Tahun)
- 1 sampai < 3 Tahun
- 3 sampai < 5 Tahun
- > 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)

5. Jabatan apa yang Anda duduki saat ini?

- Struktural
- Fungsional
- Administrasi

6. Di bidang apa Anda bekerja?

- Sekretariat
- Bidang Penataan, Pengkajian, dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan Hidup
- Bidang Pengendalian, Pencemaran, dan Kerusakan Lingkungan Hidup
- Bidang Planologi dan Produksi Hutan
- Bidang Rehabilitasi dan Konservasi Alam

Silakan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda ✓ pada kolom yang tersedia

1. Sangat Tidak Setuju (STS).
2. Tidak Setuju (TS).
3. Ragu-ragu (RG).
4. Setuju (S).
5. Sangat Setuju (SS).

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RG	S	SS
7.	Saya puas dengan gaji saya dan beban pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Saya senang dengan tunjangan yang saya peroleh dari pekerjaan saya					
9.	Saya senang dengan kebijakan liburan / cuti di tempat kerja saya					
10.	Kebijakan gaji atas pekerjaan saya sudah sesuai					
11.	Saya senang dengan fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya					
12.	Saya senang dengan aturan kepegawaian di tempat kerja saya					
13.	Saya senang dengan kualitas kehidupan kerja saya					
14.	Ada kerja tim yang baik dalam tempat kerja saya					
15.	Saya selalu dapat berdiskusi dengan rekan kerja jika saya memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
16.	Hubungan saya dengan anggota kelompok kerja saya bersahabat dan profesional					
17.	Saya telah membangun relasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar					
18.	Unit kerja lain membantu unit kerja saya setiap kali bantuan diperlukan					
19.	Saya senang dengan peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan saya					
20.	Ada kesempatan yang rutin untuk peningkatan kompetensi dalam pekerjaan saya					
21.	Tempat kerja saya akan mempromosikan saya ke posisi yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan kerja saya					
22.	Peluang promosi di tempat kerja saya memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik					
23.	Saya senang dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RG	S	SS
24.	Saya yakin dengan kualitas kepemimpinan atasan saya					
25.	Atasan saya memberi saya umpan balik positif tentang pekerjaan saya					
26.	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
27.	Atasan saya memberi perhatian kepada saya ketika saya merasa mendapat penolakan					
28.	Saya menerima jumlah bayaran yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan					
29.	Saya senang cara atasan saya menangani keluhan pegawainya					
30.	Saya merasa rekan kerja saya mudah berteman					
31.	Saya senang cara atasan saya melatih pegawainya					
32.	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba beberapa ide saya sendiri					
33.	Saya senang dengan tingkat keamanan pekerjaan saya					
34.	Saya senang dengan kenyamanan di tempat kerja saya					

*Matur Nuwun*

### Remunerasi

1. Saya puas dengan gaji saya dan beban pekerjaan yang saya lakukan
2. Saya senang dengan manfaat yang saya peroleh dari pekerjaan saya
3. Saya senang dengan kebijakan liburan/cuti di tempat kerja saya
4. Menurut saya kebijakan gaji atas pekerjaan saya sudah sesuai

### Kualitas Kehidupan Kerja

1. Saya senang dengan fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya
2. Saya senang dengan aturan kepegawaian di tempat kerja saya
3. Saya senang dengan kualitas kehidupan kerja saya

### Kerja Tim

1. Ada kerja tim yang baik dalam organisasi
2. Saya selalu dapat berdiskusi dengan rekan kerja jika saya memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
3. Hubungan saya dengan anggota kelompok kerja saya bersahabat dan profesional
4. Saya telah membangun relasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar
5. Unit kerja lain membantu unit kerja saya setiap kali bantuan diperlukan

### Promosi

1. Saya senang dengan peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan saya
2. Ada kesempatan yang rutin untuk peningkatan kompetensi dalam pekerjaan saya
3. Tempat kerja saya akan mempromosikan saya ke posisi yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan kerja saya.
4. Peluang promosi di tempat kerja saya memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik

### Dukungan supervisor

1. Saya senang dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan
2. Saya yakin dengan kualitas kepemimpinan atasan saya
3. Atasan saya memberi saya umpan balik positif tentang pekerjaan saya
4. Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik
5. Atasan saya memberi perhatian kepada saya ketika saya merasa mendapat penolakan

### Lampiran 2 Output Regresi Linier Berganda

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.881 <sup>a</sup>	0,777	0,771	0,23850		
a. Predictors: (Constant), average_ds, average_kt,						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,615	5	7,123	125,221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10,239	180	0,057		
	Total	45,855	185			
a. Dependent Variable: average_kep						
b. Predictors: (Constant), average_ds, average_kt, average_kkk, average_p, average_re						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,074	0,171		0,431	0,667
	average_re	0,238	0,047	0,289	5,097	0,000
	average_kkk	0,086	0,044	0,113	1,958	0,052
	average_kt	0,315	0,051	0,274	6,240	0,000
	average_p	0,070	0,042	0,091	1,686	0,093
	average_ds	0,273	0,050	0,297	5,439	0,000
a. Dependent Variable: average_kep						

Lampiran 3 Statistik Deskriptif



Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	
186	1,00	5,00	3,8656	
186	2,00	5,00	3,9462	
186	2,00	5,00	3,8978	
185	2,00	5,00	3,7568	
186	8,00	20,00	15,4462	
185				
Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	
185	1,00	5,00	3,7405	
185	1,00	5,00	3,8541	
186	2,00	5,00	3,9301	
186	5,00	15,00	11,4839	
184				
Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	
184	2,00	5,00	4,0272	
186	2,00	5,00	4,0538	
186	2,00	5,00	4,1290	
185	2,00	5,00	4,0324	
186	1,00	5,00	3,8763	
186	12,00	25,00	20,0538	
183				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	m	Mean	
p1	186	2,00	5,00	3,7581	
p2	186	1,00	5,00	3,6559	
p3	186	1,00	5,00	3,5591	
p4	186	1,00	5,00	3,6183	
total_p	186	5,00	20,00	14,5914	
Valid N (listwise)	186				
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	m	Mean	
ds1	186	2,00	5,00	3,8280	
ds2	186	2,00	5,00	3,8763	
ds3	186	2,00	5,00	3,8710	
ds4	186	1,00	5,00	3,7258	
ds5	186	1,00	5,00	3,7097	
total_ds	186	10,00	25,00	19,0108	
Valid N (listwise)	186				
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	m	Mean	
kep1	186	1,00	5,00	3,7473	
kep2	186	2,00	5,00	3,8226	
kep3	186	1,00	5,00	4,0376	
kep4	186	2,00	5,00	3,8226	
kep5	186	2,00	5,00	3,9140	
kep6	186	1,00	5,00	3,8978	
kep7	186	2,00	5,00	3,9516	
total_kep	186	16,00	35,00	27,1935	
Valid N (listwise)	186				

## Lampiran 4 Izin Penelitian Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi DIY

**B**

**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
**DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN**  
*دينا لڤنڤونج هيدوڤ دان كهوتانون داي*  
 Jl. Argulobang No. 19, Basico, Yogyakarta 55223 Telp (0274) 588518 Fax : (0274) 512447  
 Email : dlh@diaprov.go.id website : dlh.jogjaprov.go.id

Yogyakarta, 31 Agustus 2022

Kepada  
 Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
 Universitas Alma Jaya Yogyakarta

Nomor : 070 / 31762  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

di-  
 Yogyakarta

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor 3305/Kues/I pada tanggal 30 Agustus 2022 perihal seperti pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang akan dilaksanakan pada:

Tanggal : 05 s/d 30 September 2022  
 Tempat : Sekretariat - Sub Bagian Umum  
 Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY  
 Nama : Fransiska Via Damayanti  
 NIM : 180324307  
 Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta\*

Yang perlu diperhatikan adalah:

- Sebelum melaksanakan kegiatan harap melapor kepada Kepala Sub Bagian Umum, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- Menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan
- Berpakaian rapi dan sopan, memakai masker (mentaati protokol kesehatan)
- Menyampaikan laporan hasil Penelitian berupa *soft/hard copy* ke Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA,  
 SEKRETARIS

  
 Drs. BAYU FEBRIARINO PUTRO  
 NIP. 196502211992031005

Tembusan :  
 1. Kepala Dinas LHK DIY (sebagai laporan);  
 2. Kepala Sub Bagian Umum;  
 3. Ybs.

CS Scanned with CamScanner

### Lampiran 5 Rekap Data Responden

Apakah Anda seorang	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Berapa lama Anda menjadi ASN?	Jabatan apa yang anda dudukin saat ini
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Struktural
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional

			Tahun)	
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural

ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	Tahun) > 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional

ASN	Laki-Laki	S1	Tahun) > 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Struktural
ASN	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Struktural
ASN	Perempuan	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi

ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Perempuan	D3	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Struktural
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S2	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Perempuan	D3	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
ASN	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
ASN	Perempuan	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
ASN	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional

			Tahun)	
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	SMA/SMK	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	D3	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S2	1 sampai < 3 Tahun	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	1 sampai < 3 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi

			Tahun)	
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	3 sampai < 5 Tahun	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Perempuan	D3	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Fungsional
<b>ASN</b>	Laki-Laki	S1	> 5 Tahun (lebih dari 5 Tahun)	Administrasi