

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS KOPERASI, USAHA
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH

**DWI KURNIASAPUTRI
NIM. 141310477**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2020**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar sarjana. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang terdalem penulis haturkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Abdul Manan dan Ibunda Nurhalipah akan cinta kasih, doa, dukungan semangat dan materi yang tak ternilai yang selalu diberikan kepada penulis.

Keberhasilan ini tidak akan terwujud tanpa adanya perhatian, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Helman Fachri SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk memberikan bimbingan, arahan, serta bantuan yang sangat bermanfaat sejak persiapan hingga skripsi ini selesai.

5. Ibu Heni Safitri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu penulis memberi saran-saran dan kritik dalam pembuatan skripsi dan dalam melancarkan perkuliahan sampai selesai.
7. Bapak Drs. Ahi, MT, selaku Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
8. Seluruh Pegawai dan staf UPTD Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Suamiku tercinta Boby Rahman Hidayat dan Putriku tersayang Keisha Rafanda Nathania terima kasih untuk do'a, semangat, dukungan, motivasi dan kepada Saudara-saudaraku Rio Saputra, Amd.Far dan Intan Puspita, terima kasih untuk semangat, kekompakan, do'a, dan motivasinya.
10. Kepada keluarga besar penulis yang selalu mendo'akan dan memberi semangat agar penyusunan skripsi ini selesai.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2014 khususnya teman terdekat, sahabat terbaik, Ayu Nirwana Sari, Wiwin Mardianti, Siti Hotijeh, Milda Nur Apriyanti. Terima kasih atas kekompakan, bantuan, semangat,

motivasi, dan dukungan yang kalian berikan kepada penulis, kalian bagaikan keluarga bagi penulis.

12. Teman-temanku tersayang di Kost 66 Bella Putri Ningsih, Anggi Dian Anggraini, Safira dan Winda Wulandari, terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, dukungan, saran, yang selalu kalian berikan kepada penulis.
13. Sahabat-sahabatku tercinta Riska Yandarsih, Della Serliyanti, Rika Rahim, Nelly Puspita, dan Juliah terima kasih untuk do'a, semangat, dukungan, dan saran yang selalu kalian berikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama pembuatan skripsi ini. Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amalan dan berkah dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Penulis sebagai makhluk ciptaan-Nya yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan bersifat membangun bagi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, Agustus 2019
Penulis

Dwi Kurniasaputri
NIM 141310477

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampelsebanyak 53 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), Uji kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya $\hat{Y} = 0,063 + 0,986 (X)$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat adalah sangat kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,856 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 303,508 lebih besar dari F tabel sebesar 4,03 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Motivasi Aparatur Sipil Negara yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Teknik Pengumpulan Data.....	11
3. Populasi dan Sampel	12
4. Variabel Penelitian.....	13
5. Skala Pengukuran Variabel.....	14
6. Teknik Analisis Data.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	22
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia.....	22
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kepuasan Kerja.....	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2. Dimensi Kepuasan Kerja	24
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	24
4. Variabel-variabel Kepuasan Kerja.....	25

C. Motivasi	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi	26
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	29
A. Sejarah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat ..	29
B. Visi dan Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.....	29
C. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat	30
D. Jam Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Karakteristik Responden	38
1) Usia Responden	38
2) Jenis Kelamin Responden	39
3) Pendidikan Terakhir Responden	39
4) Jabatan Responden.....	40
5) Masa Kerja Responden	40
6) Pangkat Responden.....	41
7) Golongan/Ruang Responden.....	41
8) Pendapatan Rata-rata Per Bulan.....	42
9) Status Perkawinan	43
10) Jumlah Tanggungan Responden	43
B. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Instrumen	44
2. Uji Normalitas.....	47
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	50
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Aparatur Sipil Negara berdasarkan bidang kerja Tahun 2018	3
Tabel 1.2	Nilai Rata-rata Aparatur Sipil Negara Tahun 2015-2017	4
Tabel 1.3	Standar Prestasi Kerja	4
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2015-2017.....	5
Tabel 1.5	Skor Pernyataan Responden.....	14
Tabel 1.6	Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Usia	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	39
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	40
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	40
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-rata Per Bulan	41
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	43
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(Y)	44
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.15	Hasil regresi linear sederhana	47
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.17	Hasil Uji Kelayakan Model.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran pengaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi.....	10
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	54
Lampiran 2	Identitas Responden	59
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja.....	61
Lampiran 4	Tabulasi Kuesioner Motivasi	63
Lampiran 5	Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	64
Lampiran 6	Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi.....	67
Lampiran 7	Tabel R.....	70
Lampiran 8	Tabel Hasil Uji Reliabilitas kepuasan kerja.....	74
Lampiran 9	Tabel Hasil Uji Reliabilitas motivasi.....	76
Lampiran 10	Tabel Hasil Uji Normalitas	78
Lampiran 11	Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	80

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan Aparatur dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan Pemerintah Negara dan Pembangunan.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu unsur dinas teknis daerah yang berada di bawah dan tanggung jawab Gubernur Kalimantan Barat sesuai dengan peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 110 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

Menurut Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 110 Tahun 2016 : dalam menjalankan tugasnya Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat juga mempunyai susunan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan Program Kerja di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
2. Perumusan Kebijakan di Bidang Perizinan dan Kelembagaan, Pengawasan dan Pemeriksaan, Pemberdayaan Koperasi dan Pemberdayaan Usaha Kecil.
3. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Perizinan dan Kelembagaan, Pengawasan dan Pemeriksaan, Pemberdayaan Koperasi dan Pemberdayaan Usaha Kecil.
4. Pengkoordinasian dan Pembinaan teknis di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

5. Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
6. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
7. Pelaksanaan Administrasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
8. Pelaksanaan Fungsi Lain dan Tugas Pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 dan 2 menjelaskan : Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan : Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh

penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Sedangkan Pegawai Kontrak adalah pegawai yang bukan dengan status pegawai tetap yang bekerja dalam batas waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan pemberi kerja.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan tenaga kerja atau pegawai sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah ASN Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah ASN Berdasarkan Bidang Kerja
Tahun 2019

No	Nama Bidang	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1		1
2	Sekretaris	1		1
3	Sub Bagian Rencana Kerja dan Monev	7	4	11
4	Sub Bagian Umum dan Aparatur	5	1	6
5	Sub Bagian Keuangan dan Aset	5	2	7
6	Sub Bagian Tata Usaha	4	4	8
7	Bidang Perizinan dan Kelembagaan	9	6	15
8	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	7	5	12
9	Bidang Pemberdayaan Koperasi	7	3	10
10	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	7	2	9
	Jumlah	53	27	80

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah PNS di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 53 orang yang bekerja di 10 Bidang. Adapun bidang yang paling banyak pegawainya adalah bidang Perizinan dan Kelembagaan yaitu sebanyak 18,75 %.

Selanjutnya data mengenai jumlah nilai rata-rata prestasi kerja PNS Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Rata-rata Prestasi Kerja
1	2016	82,10
2	2017	82,35
3	2018	82,05

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja PNS Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 0,30%. Kemudian Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,36%. Penurunan nilai prestasi kerja pegawai di atas merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.3
Standar Prestasi Kerja

No	Skor	Pernyataan
1	0 – 50	Buruk
2	51 - 60	Kurang
3	61 – 75	Cukup

Tabel 1.3
(Lanjutan)

4	76 - 90	Baik
5	91 - 100	Sangat Baik

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Standar Prestasi Kerja dari Tahun 2016 – 2018 adalah Baik.

Menurut Michell dan Larson dalam Sinambela (2012:256) :

Setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai; (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Adapun untuk tingkat absensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.4
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan
Menengah Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2015-2017

Tahun	Hari Kerja (HK)	JK	HK x JK	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Absensi
2016	245	80	19.600	112	62	-	174	0,89%
2017	239	79	18.881	101	103	2	206	1,09%
2018	243	80	19.440	56	43	7	106	0,55%

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, 2018

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

Sumber : Hasibuan (2016 : 51)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi ASN Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat

berfluktuasi. Pada Tahun 2017 tingkat absensi naik sebesar 22,47% kemudian pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 49,54%.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat diketahui bahwa hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran diri dari masing-masing pegawai di dalam ruang lingkup Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat dilihat pada tingginya absensi izin dan sakit. Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur juga mengatakan bahwa ada sebagian pegawai yang lalai dan kedisiplinan yang kurang karena sering terlambat mengerjakan tugas yang diberikan. Fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat ini menunjukkan Kepuasan dan Motivasi kerja yang kurang baik.

Menurut Keither dan Kinicki dalam Widodo (2015:170) : “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Priansa (2016:220) : “Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain : keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upaya pimpinan memotivasi pegawai”. Sedangkan definisi motivasi, Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) : “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :“Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat?”

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dibatasi pada :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Kerja
2. Motivasi dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhn rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri

- e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bahwa penelitian ini merupakan salah satu cara penulis untuk menambah wawasan keilmuan dan menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja agar dapat tercapainya motivasi yang baik.

3. Bagi Almamater

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang ada dan juga agar dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga sangat diharapkan supaya bisa memberikan sumbangan pikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins dan Coulter dalam Edison dkk (2016:213) menyebutkan bahwa : “*Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or her job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

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

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.
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.

Menurut Edison dkk (2016:184), operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai dimensi disajikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis :
 - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
 - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya
2. Kebutuhan rasa aman :
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
3. Kebutuhan untuk disukai :

- a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
- b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya
- c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
- 4. Kebutuhan harga diri :
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya
- 5. Kebutuhan pengembangan diri :
 - Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan karyawan

Beberapa penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja dan motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nugroho (2012) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Busana Mulya Tekstil”, menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Indy dan Handoyo (2013) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun”, menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan maka kerangka pemikiran dalam pemikiran ini dapat di jelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Aparatur Sipil Negara
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan
Barat



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2017:15): “Metode Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) :“Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Untuk mendapatkan data-data tersebut dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

1). Teknik Wawancara

Menurut Siergar (2017:40) :“Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, saling bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Wawancara dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

. 2). Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44) :“Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Respondendalampenelitianiniadalah PNS di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) :“Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang penulis dapatkan dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, antara lain data jumlah ASN berdasarkan bidang kerja, nilai rata-rata prestasi kerja pegawai, jumlah absensi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56) : “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS yang bertugas di Dinas

Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2019 yang berjumlah 53 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikendaki dari suatu populasi”. Dalam hal ini sampel yang akan digunakan penulis adalah semua PNS yang bertugas di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2013:124) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18) : “Pengertian variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu :

a. Menurut Siregar (2017:18) : “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain

(variabel defendent). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*". Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

- b. Menurut Siregar (2017:19) : Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)". Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi.

5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pegukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017:50) : "Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu". Maka dengan menggunakan Skala Likert ini penulis dapat mengukur pendapat responden mengenai kepuasan kerja dan motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

- a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) :“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 uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:77): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Menurut Siregar (2017:77): Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2017:77)

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) :“Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas instrument pada penelitian ini dengan menggunakan

metode *Alpha Cronbach*.

Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Rumus koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Siregar (2017 : 90)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

X = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

K = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

Menurut Siregar (2017:90) :”Kriteria suatu instrumen penelitian dinyatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini. Bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,60$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) :”Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi 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”.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) :”Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas”.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel

(*independent*) dengan variabel (*dependent*) apakah positif atau negatif

dan untuk memprediksi nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus:

$$Y = \alpha + bX$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Dimana:

Y = variabelterikat (motivasi)

X = variabelbebas (kepuasan kerja)

α dan b = konstanta

d . Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan Motivasi (Y) Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Rumus untuk mencari nilai korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2017 : 339)

Keterangan:

n= Jumlah data (responden)

X= variabelbebas

Y=variabel terikat

Untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2017: 337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2017 : 338)

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja

terhadap Motivasi Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

f. Uji Kelayakan Model Regresi(Uji F)

Uji kelayakan model dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

Adapun langkah hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

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

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

2) Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}, \alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}, \alpha = 5\%$

Atau,

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden pada penelitian ini berusia 30-39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, pendidikan terakhir SMA, bekerja di Bidang Perizinan dan Kelembagaan, masa kerja 1-10 tahun, Pangkat Penata TK 1, Golongan/Ruang III/b, memiliki pendapatan rata-rata per bulan Rp.4.000.000,00-Rp.4.999.999,00 sudah kawin dan memiliki 2 tanggungan.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 0,063 + 0,986 X$. artinya jika Kepuasan Kerja (X) bernilai 0 (nol) maka Motivasi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat bernilai sebesar 0,063 satuan. Hasil koefisien regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja (X) yang diperoleh sebesar 0,986, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,986 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,925 yang artinya bahwa hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat adalah sangat kuat dan positif artinya semakin besar nilai variabel Kepuasan Kerja maka Motivasi pegawai juga akan meningkat. Hasil analisis koefisien determinasi

(R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai 85,6%, sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 303,508 sedangkan F tabel sebesar 4,03, H_0 ditolak H_a diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi variabel Motivasi yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dan pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi, berarti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan, terutama adalah dengan mempertahankan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang sudah terjaga dengan baik meliputi jenis pekerjaan maupun hubungan sesama teman kerja dan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik, Begitu pula dengan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kepuasan kerja, berarti faktor-faktor yang mempunyai motivasi kerja harus diperhatikan. Untuk rasa aman di hari tua jelas sebagai pegawai tentunya akan mendapatkan pensiun, justru hal-hal yang lain kiranya dapat menurunkan motivasi jangan sampai diabaikan, seperti masalah penghargaan, maupun perhatian dari atasan atas prestasi kerja serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga tercipta suasana yang nyaman dan bersemangat.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel motivasi pada dimensi Kebutuhan rasa nyaman memiliki nilai yang terendah, sehingga disarankan kepada pimpinan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat agar selalu memberikan rasa nyaman kepada pegawai supaya pegawai bisa bekerja dengan baik dengan rekan sekerja, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indy, Hendra dan Seger Handoyo. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Universitas Airlangga*. Vol. 02 (02), 100-104.
- Nugroho, Gunawan Dwi. 2012. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Busana Mulya Tekstil. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol. 03 (02), 1-14.
- Pemerintah Indonesia. 1974. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Lembaran RI Tahun 1974, No.8. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran RI Tahun 2014 No.5, No.5. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.