

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN KAYONG UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**HENDRI RAHMAT HARISKA**

**NIM.151310108**



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

**2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN KAYONG UTARA**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**Hendri Rahmat Hariska**

NIM. 151310108

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif**

**Pada Tanggal : 08 April 2021**

**Majelis Penguji :**

  
Pembimbing Utama

**Samsuddin, SE, M.Si**

NIDN. 1113117701

  
Pembimbing Pembantu

**Sukardi, SE, MM**

NIDN. 1122028201

Penguji Utama

  
**Dr. Helman Fachri, SE, MM**

NIDN. 1107056101

  
Penguji Pembantu

**Neni Triana M., SE, MM**

NIDN. 1009028104

Pontianak, 08 April 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

  
DEKAN

**Dedi Hariyanto, SE, MM**

NIDN. 1113117702

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh ...*

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara”. Tidak lupa Shalawat dan salam kita ucapkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi, peneliti mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M., S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

5. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
6. Bapak Sukardi, S.E., M.M., selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
7. Seluruh Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti sampai penelitian ini selesai.
8. Terimakasih yang tidak terhingga kepada orang tua tercinta, keluarga dan teman-teman yang telah senantiasa mendoakan, memberikan dukungan maupun nasehat kepada peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun serta memotivasi sangat diharapkan agar peneliti lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb ...

Pontianak, April 2021  
Peneliti

HENDRI RAHMAT HARISKA  
NIM. 151310108

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on the organizational commitment of civil servants at the DPRD Secretariat of Kayong Utara Regency. This research uses associative/relationship research. The population in this study were all civil servants serving in the DPRD Secretariat of Kayong Utara Regency in 2020, amounting to 37 people. Data collection techniques in this study were questionnaires and interviews. The method used is simple linear regression, correlation coefficient (R), coefficient of determination ( $R^2$ ) and model feasibility test (F test).

The results of simple linear regression analysis show the results of the regression equation, namely,  $Y = 0.581 + 0.884 X$ . The correlation results show that the R value is 0.922, so it can be concluded that Job Satisfaction and Organizational Commitment of Civil Servants of the DPRD Secretariat of Kayong Utara Regency have a strong relationship. While the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained is 0.850. This means that Job Satisfaction has an effect of 85.00% on Organizational Commitment, and the remaining 15.00% is influenced by other variable factors not examined in this study.

Simultaneous test results show the calculated F value of 198.439 > F table of 4.12 and has a significance value of (0.000 < 0.05), it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the linear regression model can be used to predict the value of the Job Satisfaction variable. which is influenced by Organizational Commitment to Civil Servants of the DPRD Secretariat of Kayong Utara Regency.

**Keywords :** *Job Satisfaction and Organizational Commitment.*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara pada tahun 2020 yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah, regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil persamaan regresi yaitu,  $Y = 0,581 + 0,884 X$ . Hasil korelasi menunjukkan bahwa nilai R 0,922, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,850. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 85,00% terhadap Komitmen Organisasional, dan sisanya 15,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar  $198,439 > F$  tabel sebesar 4,12 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.*

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
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.....	13
4. Variabel Penelitian. ....	14
5. Skala Pengukuran Variabel. ....	14
6. Alat Analisis .....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
B. Kepuasan Kerja .....	21
C. Komitmen Organisasional .....	25

### BAB III GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor DPRD Kabupaten Kayong Utara .....	29
B. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara ..	29
C. Struktur Organisasi .....	30
D. Waktu Kerja dan Penggajian .....	40

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	42
1. Jenis Kelamin Responden.....	42
2. Usia Responden .....	42
3. Pendidikan Responden .....	43
4. Pendapatan/Bulan Responden .....	43
5. Jabatan Responden .....	44
6. Masa Kerja Responden.....	45
7. Status Perkawinan Responden.....	45
8. Jumlah Tanggungan Responden.....	46
B. Uji Instrumen .....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	48
C. Uji Normalitas .....	48
D. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	50
F. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	51
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	51

### BAB V PENUTUPAN

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran .....	54

Daftar Pustaka .....	56
----------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian Tahun 2020 .....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016-2018 .....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil yang Mengalami Keterlambatan dan Pulang Awal Tahun 2016-2018 .....	5
Tabel 1.4 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016-2018...	6
Tabel 1.5 Skor Pernyataan Responden.....	15
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan .....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	44
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	45
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Komitmen Organisasional (Y) .....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	51

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2.Karakteristik Responden.....	61
Lampiran 3.Tabulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Lampiran 4.Tabulasi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional .....	66
Lampiran 5.Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X) .....	68
Lampiran 6.Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	71
Lampiran 7.Hasil Reliability Variabel X dan Y.....	73
Lampiran 8.Hasil Uji Normalitas .....	74
Lampiran 9.Hasil Regresi Linier Sederhana .....	75
Lampiran 10.Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	76
Lampiran 11.Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	77

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting sehingga harus di kelola dengan baik guna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi/organisasi. Oleh karenanya, manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan supaya dapat mendukung instansi/organisasi mencapai tujuannya. Dalam sebuah instansi/organisasi terdapat individu-individu dan setiap individu sering mengalami penerimaan atau persepsi yang berbeda di dalam memandang sesuatu hal. Ketika di antara individu ada yang tidak puas, akan menimbulkan perasaan terganggu atau tidak sesuai harapan dari individu tersebut. Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Di dalam sebuah instansi DPRD tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dengan organisasi, Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan atau kemajuan sebuah organisasi. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa Manusia yang di pekerjakan dalam sebuah instansi/organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna untuk tercapainya tujuan innnstansi/organisasi tersebut.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah kabupaten/kota (DPRD). DPRD Kabupaten Kayong Utara berjumlah 25 Anggota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Manusia adalah penentu dan penggerak jalannya suatu instansi/organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan sebuah instansi/organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak akan bisa di lepaskan dari tindakan atau tenaga dari manusia. Oleh sebab itu, jika rusaknya kondisi kerja dan tidak memuaskan bagi para pegawai, ini dapat menyebabkan rendahnya komitmen pegawai, bahkan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, jika ini dibiarkan maka akan semakin melebar dan semakin kacau yang mana berdampak pada semakin rendahnya komitmen organisasi para pegawai Sekretariat DPRD dan menurunnya hasil kinerja.

Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara adalah Lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di Kabupaten/Kota.

Tugas dan wewenang:

1. Membentuk peraturan daerah bersama-sama Bupati.
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) yang diajukan oleh Bupati.

3. Melaksanakan Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD.

Berikut akan disajikan Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian Tahun 2020 di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dapat di lihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	PNS	NON PNS
1.	Sekretaris DPRD	1	-
2.	Persidangan	4	7
3.	Umum	6	8
4.	Renja dan keuangan	5	6
5.	TU	6	7
6.	Hukum dan perundang-undangan	4	5
7.	Persidangan dan risalah	6	6
8.	Humas dan protocol	5	7
9.	Staf ahli/Tenaga Ahli	-	3
Jumlah		37	49
Persentase		43%	57%
Jumlah keseluruhan pegawai		86	

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 37 dan Non PNS berjumlah 49.

Berikut akan disajikan data Absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dapat di lihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah absen	Presentase
				Alpa	Sakit	Izin		
2018	238	37	8.806	38	12	27	77	0,87%
2019	237	37	8.769	32	13	31	76	0,86%
2020	240	37	8.880	36	15	33	84	0,94%

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, (2020)

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar (1,15%) dan mengalami peningkatan pada Tahun 2020 sebesar 9,30%.

Berikut akan disajikan Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara yang mengalami keterlambatan dan pulang awal Tahun 2018-2020 dapat di lihat pada Tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara**  
**Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil yang Mengalami Keterlambatan dan**  
**Pulang Awal**  
**Tahun 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Hari Kerja (HK)</b>	<b>Terlambat (menit)</b>	<b>Pulang Awal (menit)</b>
2018	238	10.769	1.224
2019	237	20.183	2.286
2020	240	20.113	2.293
Total		51.065	5.803

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, (2020)

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dari data rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara sangat tinggi yaitu Keterlambatan mencapai 51.065 (menit) dari Tahun 2018-2020 dan pulang awal mencapai 5.803 (menit) dari Tahun 2018-2020.

Menurut Edison (2017:210): “Rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa pegawai yang ada, suasana lingkungan kerja akan semakin keruh dan tim menjadi rapuh”.

Berikut akan disajikan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020 di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dapat di lihat pada Tabel 1.4 dibawah ini:



**Tabel 1.4**  
**Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-Rata Kinerja</b>	<b>Kategori</b>	<b>Persentase Naik/Turun (%)</b>
2018	82,72	Baik	-
2019	82,25	Baik	(0,57%)
2020	84,11	Baik	2,26%.

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, (2020)

Dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa dari penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara ini berada dalam kategori baik yang mana penilaian prestasi kerja ini ada 5 kategori yaitu (Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Buruk, Sangat Buruk). Dari itu penilaian prestasi kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara belum mencapai nilai yang sangat baik dari Tahun 2018-2020. Pada Tahun 2019 nilai rata-rata prestasi kerja pegawai mengalami penurunan sebesar (0,57%) dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,26%. Penurunan kinerja pegawai pada Tahun 2019 merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pegawai.

Hal ini harus segera di tindak lanjuti sehingga tidak terjadi permasalahan yang lebih fatal, yang dapat membuat suasana lingkungan kerja akan semakin tidak kondusif. Faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para pemimpin atau atasan, sebab rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen pegawai, bahkan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang akan semakin menurun. Dari hasil wawancara terhadap Kabag Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong

Utara menyatakan bahwa keterlambatan dan pulang awal di karenakan fasilitas dan ruangan yang belum memadai sehingga membuat pegawai kurang betah dan bahkan bisa mengalami stres atau kelelahan untuk melakukan pekerjaan di ruangan kantor, ini menyebabkan pegawai banyak yang datang terlambat dan pulang awal sehingga mereka memutuskan untuk membawa pekerjaannya ke rumah atau ke tempat yang lebih nyaman untuk bekerja.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara ?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah penelitian dengan dimensi kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai berikut:

### **1. Dimensi Kepuasan Kerja:**

- a. Gaji
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia/atasan

e. Rekan sekerja

2. Dimensi Komitmen Organisasional:

a. Faktor logis

b. Faktor lingkungan

c. Faktor harapan

d. Faktor ikatan emosional

**D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

**E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dan dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para penulis lainnya yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:93): “Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening atau variabel yang berhubungan dengan variabel lainnya, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian”.

Menurut Gibson, dkk dalam Edison, dkk (2017:210): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, dkk dalam Edison, dkk (2017:213), dibatasi pada:

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

Menurut Luthans dalam Edison, dkk (2017:221): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan”.

Dimensi komitmen menurut Luthans dalam Edison, dkk (2017:221), dimensi komitmen sebagai berikut:

1. Faktor Logis

Pegawai/Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

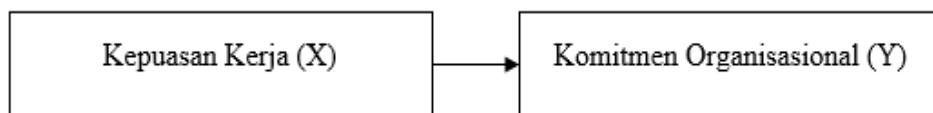
Berikut Penelitian Terdahulu:

1. Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasional yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka instansi/organisasi.
2. Akbar, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, begitu pula

sebaliknya kepuasan kerja karyawan yang kurang baik akan secara langsung signifikan menurunkan komitmen organisasioanal karyawan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua macam data ialah:

#### **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”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

### 1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”.

Teknik wawancara ini penulis lakukan dengan cara melakukan wawancara/tanya jawab dengan Kabag Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

### 2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknis 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”. Kuesioner ini diberikan kepada responden yang merupakan para PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

### 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 Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, antara lain data jumlah pegawai berdasarkan bagian, tingkat absensi Pegawai Negeri

Sipil, rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil yang mengalami keterlambatan dan pulang awal dan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

### 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 Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2020 yang berjumlah 37 orang.

#### b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Dalam hal ini sampel yang digunakan penulis adalah semua Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara. Sampel dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:125): “Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 37 orang.



#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

##### a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X).

##### b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian adalah Komitmen Organisasional (Y).

#### 5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018:135): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran 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 Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

Jawaban dari pernyataan responden di penelitian ini memiliki skor sebagai berikut pada Tabel 1.6 dibawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Skor Pernyataan Responden**

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

Sumber: Siregar, (2017:50)

## 6. Alat Analisis

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihhan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang

ingin diukur (*a valid measure if successfully measure the phenomenom*). Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai,  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah valid
  - b) Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah tidak valid
- 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

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 (2017:91)

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrument

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel 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 data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirno*. Ditetapkan bahwa apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $\leq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* program SPSS.

#### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel tak bebas (*Dependent*)”. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *Independent* dan variabel *Dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel *Independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus:

$$Y = a + b \cdot X$$

Di mana:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X = Variabel bebas (Komitmen Organisasional)

a 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 Komitmen Organisasional (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara (Y).

Nilai korelasi ( $r = (-1 \leq 0 \leq 1)$ ) untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Nilai koefisien korelasi (R) diinterpretasikan berdasarkan pedoman sebagai berikut pada Tabel 1.8 dibawah ini:

**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 atau 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)

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodnes Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja. Taraf nyata yang dilakukan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ , jika hasil perhitungan menunjukkan jika nilai probabilitas (*P value*) <

alpha 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat untuk digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

Hipotesis pada uji ini adalah:

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

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

Kriteria pengujian:

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

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

Atau jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

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

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan, yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dan sebagian besar memiliki umur antara 26 sampai dengan 55 Tahun, sebagian besar berpendidikan terakhir S1, sebagian besar mempunyai jabatan staf kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara, memiliki pengasilan rata-rata setiap bulan Rp.2.500.000,00 sampai dengan Rp.3.499.999,00, sebagian besar masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun dan sebagian besar berstatus sudah menikah.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 0,581 + 0,884 X$ . Artinya jika kepuasan kerja pegawai (X) bernilai 0 (nol) maka komitmen organisasional di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara bernilai sebesar 0,581 satuan. Hasil analisis koefisien regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja Pegawai (X) yang diperoleh sebesar 0,884, artinya jika variabel kepuasan kerja pegawai (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,884 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,922 yang artinya bahwa hubungan Kepuasan Kerja pegawai terhadap Komitmen Organisasioanl di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten



Kayong Utara kuat. Artinya Semakin besar nilai variabel Kepuasan Kerja pegawai maka Komitmen Organisasional juga akan meningkat.

4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja pegawai dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara sebesar 85,00% dan sisanya 15,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 198,439 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 4,12 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Kepuasan Kerja yang diperoleh oleh Komitmen Organisasional pegawai di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dan pegawai sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara harus senantiasa memperhatikan kepuasan pegawai dengan memberi ruang kerja yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dalam bekerja.

2. Sekretariat DPRD Kabupaten Kayong Utara dapat memperhatikan hubungan kerja antar pegawai sehingga dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik didalam instansi/organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firmanda Utama, Djahur Hamid dan Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 38 (2), 1-10.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, CV Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. Edisi kedua, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, CV Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 (1), 1-13.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Siregar, Sofiyan. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Oleh Penerbit Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.