

**PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK DAN FAKTOR INTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADABADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN
BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**FENY HARCIA ROHANI
NIM. 151310291**



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

2021

**PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK DAN FAKTOR INTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

FENY HARCIA ROHANI
NIM. 151310291

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 6 Januari 2021**

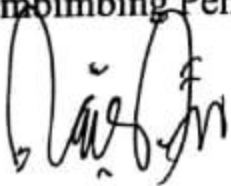
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Neni Triana M, SE, MM
NIDN. 1009028104

Penguji Utama



Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Penguji Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 6 Januari 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of extrinsic factors and intrinsic factors on job satisfaction of Civil Servants (PNS) of the Human Resources Development Agency of West Kalimantan Province. This type of research used in this research is associative research. The population in this study were all Civil Servants at the Human Resources Development Agency of West Kalimantan Province, totaling 86 employees.

Multiple linear regression shows the regression equation, namely $Y = 1.412 + 0.002X_1 + 0.317X_2$. The multiple correlation coefficient value obtained is 0.331, which means that the relationship between extrinsic factors and intrinsic factors on job satisfaction is low. The coefficient of determination (R^2) shows a value of 0.109, which means that the contribution of extrinsic and intrinsic factors in influencing the ups and downs of the job satisfaction variable is 10.9% and the remaining 89.1% is influenced by other factors not examined in this study. By using the simultaneous effect test (Test F), it is known that extrinsic factor (X_1) and intrinsic factor (X_2) simultaneously have a simultaneous effect on job satisfaction (Y). The partial test (t test) shows that there is no influence of extrinsic factors (X_1) on job satisfaction, while intrinsic factor (X_2) affects job satisfaction (Y).

Keywords: Extrinsic Factors, Intrinsic Factors, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 86 pegawai.

Regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,412 + 0,002X_1 + 0,317X_2$. Nilai koefisien korelasi berganda yang diperoleh sebesar 0,331 yang

artinya bahwa hubungan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja rendah. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,109 yang artinya bahwa kontribusi variabel faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dalam mempengaruhi nilai turunan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 10,9% dan sisanya 89,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui faktor ekstrinsik (X_1) dan faktor intrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Pada uji parsial (Uji t) menunjukkan tidak ada pengaruh faktor ekstrinsik (X_1) terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor intrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci: Faktor Ekstrinsik, Faktor Intrinsik, Kepuasan Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemerintah sebagai perpanjangan tangan masyarakat dan pihak yang mengambil bagian secara langsung dalam pembangunan dituntut untuk bisa merancang pembangunan yang tepat sasaran dan merata. Hal ini akan tercapai jika pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni terwujudnya masyarakat taat hukum, demokratis, adil, makmur, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan, agar memiliki sikap dan perilaku yang tanggung jawab, jujur, disiplin, dan berwibawa sehingga dapat menjalankan tugas negara sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Salah satu organisasi yang terlibat di dalam perencanaan dan penyiapan sumber daya manusia yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat, yang beralamat di Jalan Moh. Sohor, Akcaya, Kec. Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat merupakan sebuah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS), memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan pembangunan sumber daya manusia.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 124 Tahun 2016, memiliki fungsi:

1. Perumusan program kerja di bidang pengembangan sumber daya manusia;
2. Perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia;
4. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
5. Penyelenggaraan kegiatan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

6. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya manusia;
7. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
8. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di bidang pengembangan sumber daya manusia sesuai peraturan perundang-undangan.

Dalam hal pertanggungjawaban terhadap tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah secara administratif. Sumber Daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak pada suatu instansi, yang memiliki pikiran, status, serta latar belakang beragam. Sumber daya manusia juga perlu dibina agar tetap menjadi produktif. Oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, sehingga instansi dapat mempertahankan pegawainya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu instansi.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)
Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

NO	BAGIAN	PNS	Honorer	Jumlah
1	Kepala Badan	1	-	1
2	Sekretaris	1		1
3	Jabatan Fungsional	22	-	22
4	Umum dan Aparatur	18	16	34
5	Renja, Keuangan , dan Aset	11	1	12
6	Pengembangan Kompetensi Teknis	8	1	9
7	Setifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	12	2	14
8	Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	13	2	15
	TOTAL	86	22	108

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat, 2020

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil paling banyak pada bagian Jabatan Fungsional dengan persentase 25,58%, dan pegawai honorer paling banyak pada bagian Umum dan Aparatur dengan persentase 72,72%. Banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat merupakan bentuk upaya pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dalam memberikan pelayanan kepada peserta pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kalimantan Barat.

Berikut ini dilihat tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2016 sampai Tahun 2018:

Tabel 1.2
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK X HK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi(%)
					Sakit	Izin	Alpa		
1	2017	81	239	19.359	47	330	90	467	2,41
2	2018	83	238	19.754	25	243	75	343	1,74
3	2019	85	245	20.825	32	250	79	361	1,73

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2020

Rumus menghitung tingkat absensi menurut Hasibuan (2018:51) :

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

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat menurun. Tingkat absensi Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 27,80%, dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,57%. Tingginya tingkat absensi tentu saja tidak baik bagi instansi yang bersangkutan, karena dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan dan akhirnya kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat akan menjadi tidak baik. Menurut Bangun

(2012:328): “Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja”

Adapun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat dari Tahun 2016-2018 dapat diketahui pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.3
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)	Keterangan
1	2017	86,57	-	Baik
2	2018	86,35	(0,25)	Baik
3	2019	86,75	0,46	Baik

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2020

Untuk menilai apakah prestasi kerja pegawai berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 34 Tahun 2011 sebagai berikut:

91 – 100 = Sangat baik

76 – 90 = Baik

61 – 75 = Cukup

51 – 60 = Kurang

50 ke bawah = Buruk

Pada Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian prestasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Penilaian tersebut mencakup orientasi pelayanan,

integritas, komitmen, disiplin, kerjasana, dan kepemimpinan. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut merupakan penilaian dari Kepala Badan kepada pegawai. Pada Tabel 1.3 di ketahui nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,25% dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan 0,46%.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Gibson (2000) dalam Wibowo (2014:418) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja: “Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang lebih puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan”. Untuk itu kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar Pegawai Negeri Sipil dapat memaksimalkan kinerjanya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Pontianak harus berupaya agar Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dan selalu bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan data-data yang ada terdapat beberapa indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Apabila Pegawai Negeri Sipil merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja akan cenderung meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang menunggu perintah dan tidak sigap dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tetapi dengan melihat adanya masalah tersebut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kalimantan Barat antara lain:

1. Memberikan dorongan semangat kerja dengan adanya apel setiap pagi pada Hari Senin – Kamis. Pimpinan memberikan amanat dan arahan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Mengadakan kegiatan liburan bersama setiap akhir tahun agar terjalin hubungan yang erat, membangun hubungan kekeluargaan, karena hubungan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.
3. Mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bersikap professional dalam bekerja serta memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara mengarahkan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
4. Membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Pimpinan memberikan inspirasi kepada Pegawai Negeri Sipil dengan memaparkan visi dan misi dengan jelas agar mereka mengetahui tujuan yang hendak dicapai.
5. Memberikan apresiasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi dengan mengumumkan hasil kerja pegawai yang berprestasi pada

kegiatan apel pagi, sehingga dapat memotivasi pegawai lain dalam meningkatkan kinerjanya.

6. Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menerima gaji, tunjangan, penghargaan, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
7. Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat CCTV, penjagaan dari Bagian Security, alat pemadam api ringan, dan alat penunjang kerja agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Herzberg dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan terbagi menjadi dua faktor utama yaitu: faktor ekstrinsik, dan faktor intrinsik”. Adapun faktor-faktor ekstrinsik yang terdapat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Keamanan Kerja
3. Kondisi Kerja
4. Status
5. Kebijakan Organisasi
6. Mutu Teknik Pengawasan
7. Interaksi Antar Pegawai

Adapun Faktor-faktor intrinsik yang terdapat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan
2. Tanggung Jawab
3. Prestasi
4. Pekerjaan Itu Sendiri
5. Kemungkinan Untuk Berkembang
6. Kemajuan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Ekstrinsik dan Faktor Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat”**

B. Permasalahan

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) pada Provinsi Kalimantan Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran maka penulis membatasi beberapa hal berikut ini:

1. Faktor ekstrinsik dibatasi pada: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor intrinsik dibatasi pada: pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, dan kemajuan.
3. Faktor kepuasan kerja dibatasi pada: pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja, kondisi kerja/lingkungan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan yang bermanfaat dalam memahami permasalahan yang ada dalam instansi sehingga dapat mewujudkan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat dalam membuat kebijakan di masa mendatang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan atau referensi bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pertautan antara variabel itu selanjutnya akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2018:304): “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu Faktor ekstrinsik (*hygiene*) dan Faktor intrinsik (*motivator*)”.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2018:304-305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik adalah:

1. Gaji atau Upah
Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
2. Keamanan Kerja
Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
3. Kondisi Kerja
Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.
4. Status
Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kebijakan Organisasi
Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.
6. Mutu Teknik Pengawasan
Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Interaksi antar Pegawai

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2018:305-306) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

1. Pengakuan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
2. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
3. Prestasi (*Achievement*)
Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
4. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)
Pekerjaan yang disenangiakan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
5. Kemungkinan Untuk Berkembang (*The Possibility of Growth*)
Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
6. Kemajuan (*Advancement*)
Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison dkk (2016:213) :
“Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”.
Pada dasarnya setiap orang yang bekerja pasti berharap agar memperoleh kepuasan kerja dari tempat ia bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Luthans (2006) dalam Priansa (2018:304) adalah:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
2. Upah/Gaji
Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

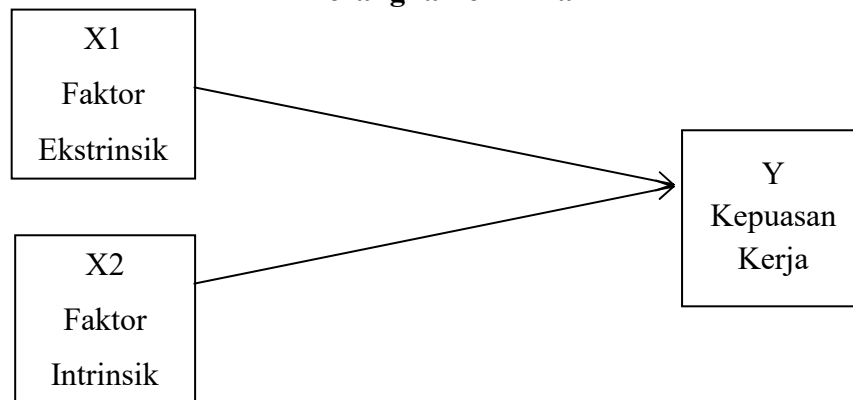
3. Promosi
Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
4. Supervisi
Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
5. Kelompok Kerja
Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
6. Kondisi kerja/Lingkungan Kerja
Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji tentang pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja antara lain:

1. Putra dan Frianto (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja”, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan.
2. Widyaputradan Dewi (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance”, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif atau hubungan menurut Siregar (2017:15) merupakan: “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini menganalisis pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

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”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

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

Dalam pengumpulan data ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kasubbag Umum dan Aparatur dan Kepala Badan untuk mengetahui fenomena apa yang terjadi dalam objek penelitian.

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”.

Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020 sebanyak 86 responden.

b. Data Sekunder

Peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data sekunder. Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah absensi, jumlah karyawan, nilai prestasi kerja pegawai dan gambaran umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135) :“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat 2020 sebanyak 86 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena Pegawai Negeri Sipil pada Provinsi Kalimantan Barat tidak terlalu banyak maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:143) : “Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 86 responden.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2007:4): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Faktor ekstrinsik (X1)
- 2) Faktor intrinsik (X2)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2007:4): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Menurut Sugiyono (2017:165) : “Skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi

dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan”.

Jawaban setiap item instrument diberi skor seperti Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2017:77) : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid bilakofisien korelasi *product moment*> r tabel”. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dan jumlah responden 86, maka r tabel adalah sebesar 0,213.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) : “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2016:48) : “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,70.”

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) :

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik.

Menurut Siregar (2017:167) : “Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka H_0 diterima”.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:178) : “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *test for linearity*:

- a) Jika *signifikansi deviation from linearity* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika *signifikansi deviation from linearity* > 0,05 maka ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103):

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini menurut Ghozali (2016:103-104):

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) :

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X_1 : Faktor Ektrinsik

X_2 : Faktor Intrinsik

a dan b_1 serta b_2 : konstanta

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y”.Penulis menggunakan analisis korelasi berganda dengan metode *product moment* untuk mengukur kekuatan hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi berganda, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada Tabel 1.5 sebagai berikut

Tabel 1.5
Tabel Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2013:251)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) :“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”.

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

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

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:439) : “Hipotesis berdasarkan uji-F hanya digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memengaruhi satu variabel tak bebas”. Hipotesis untuk uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara faktor ekstrinsik (X1) dan faktor intrinsik(X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Adapengaruh yang signifikan secara simultan antara faktor ekstrinsik (X1) dan faktor intrinsik(X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan menurut Siregar (2017:375) sebagai berikut:

Jika : $\text{Sig} \leq 0,05$, maka Ho ditolak.

Jika : $\text{Sig} > 0,05$, maka Ho diterima

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Hipotesis statistik untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara Faktor ekstrinsik (X1) dan Faktor intrinsik(X2) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Faktor ekstrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat.

Ho:Faktor ekstrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat.

Ha: Faktor ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat.

- 2) Pengaruh Faktor intrinsiksecara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)Provinsi Kalimantan Barat.

Ho: Faktor intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat.

Ha: Faktor intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat.

Kaidah pengujian menurut Siregar (2017:410) sebagai berikut:

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki , berusia 41 -50 tahun, dengan pendidikan akhir S2 berpangkat PenataTingkat 1 dan Golongan / Ruang (III/D), bekerja pada Bagian Jabatan Fungsional, memiliki masa kerja 11-20 tahun, berpenghasilan rata-rata Rp 2.000.000,00 – Rp 3.999.999,00, sudah menikah dan memiliki jumlah tanggungan 2 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 1,412 + 0,002X_1 + 0,317X_2$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dengan kepuasan kerja.
3. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,331 yang artinya bahwa hubungan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja lemah karena koefisien korelasinya berada di 0,20 – 0,399.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,109 yang artinya bahwa kontribusi variabel faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dalam mempengaruhi naik turunnya variabel kepuasan kerja adalah sebesar 10,9% dan sisanya 89,1% dipengaruhi oleh faktor–faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $5,090 > 3,11$ sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan kata lain faktor ekstrinsik (X_1) dan faktor intrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

6. Pada uji parsial (Uji T) variabel ekstrinsik (X1) sebesar $0,602 > 0,05$ dan t hitung $0,523 < t$ tabel $1,980$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh faktor ekstrinsik (X1) terhadap kepuasan kerja. Pada variabel intrinsik (X2) nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan t hitung $3,139 > t$ tabel $1,980$ maka H_a diterima artinya ada pengaruh faktor intrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti menyarankan untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat untuk lebih bijak dalam menentukan peraturan yang akan diterapkan guna menunjang capaian kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan antar pegawai. Selain itu instansi lebih mampu mengomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, bimbingan serta lebih banyak melibatkan pegawai dalam membuat kebijakan. Dengan demikian pegawai semakin merasa memiliki peran penting dalam instansi tersebut dan sanggup bertahan dalam instansi sampai masa kerjanya berakhir.
2. Faktor Intrinsik dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun masih terdapat beberapa aspek yang kurang mendukung

sehingga dapat disarankan agar instansi agar terus motivasi pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi kerja atau mencapai kinerja yang memuaskan, sehingga pegawai yang lain termotivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal, guna mengharapkan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang capai membuat pegawai merasa dihargai akan menjadikan pegawai semakin disiplin dan giat dalam bekerja.

3. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan pada instansi ini. Selain itu atasan dapat terus memperhatikan dan mempertimbangkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dalam lingkup instansi agar pegawai merasa bangga dan selalu memberikan yang terbaik untuk instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2014. *KepemimpinandanPerilakuOrganisasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia*. Erlangga. Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, ImasKomariah. 2016. *ManajemenSumberDayaManusiaStrategidanPerubahanDalamRangkaMeningkatkanKinerjaPegawaidanOrganisasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *AplikasiAnalisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. BadanPenerbitUniversitasDiponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *ManajemenSumberDayaManusia*. PT BumiAksara, Jakarta.
- Priansa, DonniJuni. 2018. *PerencanaandanPengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Putra, AdityaKamajayadanAgusFrianto. 2013. PengaruhMotivasiIntrinsik Dan MotivasiEkstrinsikTerhadapKepuasanKerja. *JurnalIlmuManajemen*. Vol.1 No 1 Januari 2013.
- Rivai, Veithzaldan Ella JauvaniSagala. 2013. *ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan: Dari TeoriKePraktik*. EdisiKedua. Cetakankelima. PT RajaGrafindo, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *StatistikParametrikUntukPenelitianKuantitatif: dilengkapidenganPerhitungan Manual danAplikasi SPSS Versi 17*. PT BumiAksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian.2013. *MetodePenelitianKuantitatif*. PenerbitKencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistikauntukpenelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *MetodePenelitian Dan Pengembangan (Research and development/ R&D)*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2014. *ManajemenKinerja*. PT RajagrafindoPersada, Depok.
- Widyaputra, I KetutAndika, A.A. SagungKartikaDewi. 2018. PengaruhMotivasiIntrinsikTerhadapKepuasanKerja Dan KinerjaKaryawan (Studi pada PT Bussan Auto Finance), *E-JurnalManajemenUnud*, Vol. 7, No.1, 2018: 85-104.

