

**PENGARUH FAKTOR MOTIVATOR DAN FAKTOR
HYGIENE TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA DINAS KESEHATAN
KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

DEVIA PUSPITASARI

NIM. 151310676



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

2021

**PENGARUH FAKTOR MOTIVATOR DAN FAKTOR *HYGIENE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS KESEHATAN KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

DEVIA PUSPITASARI

NIM. 151310676

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 9 Juli 2021**

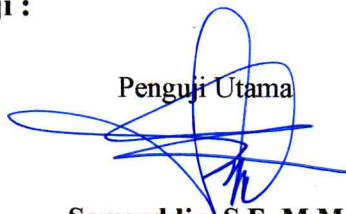
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, S.E., M. M
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



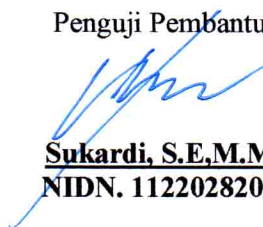
Samsuddin, S.E., M.M
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



Neni Triana M, S.E., M.M
NIDN. 1009028104

Penguji Pembantu



Sukardi, S.E., M.M
NIDN. 1122028201

Pontianak, 9 Juli 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, S.E., M.M

NIDN. 1113117702

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of motivator factors and hygiene factors on job satisfaction of the State Civil Apparatus of the Pontianak City Health Office. The type of research used in this research is associative research. The population in this study were all State Civil Apparatus at the Pontianak City Health Office with a sample of 91 employees.

The results of multiple linear regression analysis show the following equation: $Y = 3.132 + 0.410 X_1 - 0.193 X_2$. The result of the correlation coefficient shows the value of $R = 0.396$, this shows that the relationship between motivator factors and hygiene factors on job satisfaction is weak. The coefficient of determination (R^2) obtained is 0.157. This shows that 15.7% of job satisfaction is influenced by motivator factors and hygiene factors, while the remaining 84.3% is influenced by other variables outside of this study. The results of the simultaneous test (F test) show that there is a simultaneous significant effect (together) between motivator factors and hygiene factors on job satisfaction. The results of the partial test (t test) show that there is a partially significant influence of motivator factors on employee job satisfaction, but there is no partial significant effect of hygiene factors on job satisfaction.

Keywords: Motivator Factor, Hygiene Factor, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Pontianak dengan sampel sebanyak 91 orang pegawai.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan : $Y = 3,132 + 0,410 X_1 - 0,193 X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,396$, hal ini menunjukkan hubungan antara faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja adalah lemah. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan 15,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor *hygiene*, sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial faktor motivator terhadap kepuasan kerja pegawai, tetapi tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Faktor Motivator, Faktor *Hygiene*, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	25
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
B. Motivasi Kerja.....	26
C. Kepuasan Kerja.....	30
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	33
A. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Kota Pontianak.....	33
B. Visi dan Misi.....	35
C. Tugas Pokok dan Fungsi.....	36
D. Struktur Organisasi.....	37
E. Hari dan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pontianak.....	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Karakteristik Responden.....	46
B. Uji Instrumen.....	51
C. Uji Asumsi Klasik.....	55
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
E. Analisis Koefisien Korelasi.....	60
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
G. Pengujian Hipotesis.....	61
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan.....	63

B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Aparatur sipil Negara Menurut Bagian Tahun 2019.	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Tahun 2016 - 2018.....	3
Tabel 1.3 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2016 – 2018.....	5
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Predikat Kerja Tahun 2016 – 2018.	5
Tabel 1.5 Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	16
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4 Bagian Responden.....	48
Tabel 4.5 Pangkat Dan Golongan Responden.	48
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden.	49
Tabel 4.7 Penghasilan Responden.....	49
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden.	50
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden.	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (variabel X1).	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas (variabel X2).	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas (variabel Y).....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas (X1).....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas (X2)	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas (Y).	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas (variabel X1).	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas (variabel X2).	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikoloniaritas.	58
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.	59

Tabel 4.21 Analisis Koefisien Korelasi.	60
Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Uji F (secara simultan).	61
Tebel 4.23 Hasil Perhitungan T (secara parsial).	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pontianak.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	67
Lampiran 2. Tabulasi Variabel X1.....	72
Lampiran 3. Tabulasi Variabel X2.....	75
Lampiran 4. Tabulasi Variabel Y.....	78
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas X1.	82
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas X2.	84
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Y.	86
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Faktor Motivator.....	88
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Faktor <i>Hygiene</i>	89
Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.	90
Lampiran 11. Uji Normalitas Instrumen.	91
Lampiran 12. Uji Linieritas	91
Lampiran 13. Uji Multikoloniaritas.	92
Lampiran 14. Regresi Linier Berganda.....	93
Lampiran 15. Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	94
Lampiran 16. Uji Simultan (Uji F).....	94
Lampiran 17. Uji Parsial (Uji t).	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM bertujuan untuk kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi.

Dinas Kesehatan Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat memiliki tugas untuk ketersediaan akses terhadap informasi, edukasi, dan fasilitas pelayanan kesehatan untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, hal tersebut ditetapkan dalam UU Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009.

Melihat pentingnya peranan pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap pegawai atas tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut Frederick Herzberg (1959) dalam Wibowo (2014:323): “ *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sedangkan motivator adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang harus dilakukan manajer untuk memelihara tenaga kerja yang puas”.

Berikut disajikan jumlah Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2020.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	
2	Sekretaris	1	
3	Bidang Subbag Umum dan Aparatur	20	
4	Bidang Subbag Perencanaan dan Keuangan	13	
5	Bidang Pencegahan, Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan	18	
6	Bidang Bina Kesehatan Masyarakat	18	
7	Bidang Pelayanan Kesehatan dan Kefarmasian	21	
8	Petugas <i>Ambulance Emergency</i>		5
9	Pelayanan <i>public</i>		1
10	Keamanan		2
11	<i>Cleaning service</i>		4
12	Sopir		1
13	Tenaga umum		2
Jumlah		92	15
Total Seluruh ASN		107	

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pontianak, 2020.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah Aparatur Sipil Negara terbanyak ada di Bagian Bidang Pelayanan Kesehatan dan Kefarmasian sebanyak 19,63%.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pimpinan organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2016 – 2019.

Tabel 1.2
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Tingkat Tingkat Absensi
Tahun 2016 - 2019

Tahun	Hari kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah absen	Tingkat absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	246	102	25.092	266	337	74	677	2,70
2017	239	94	22.466	120	408	227	755	3,36
2018	230	92	21.160	94	190	204	488	2,31
2019	220	92	20.240	90	195	110	395	1,95

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pontianak, 2020.

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hasibuan (2016 : 51) sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah ketidakhadiran}}{\text{jumlah pegawai}} \times 100\%$$

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pontianak dari Tahun 2016 sampai 2017 mengalami kenaikan 24,44%, dan Tahun 2017 sampai 2018 mengalami penurunan 31,25%, sedangkan pada Tahun 2018 sampai 2019 mengalami penurunan juga sebesar 15,58%.

Menurut Priansa (2018:295): “ Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mayani selaku Kepala Subbag. Umum dan Aparatur bahwa pegawai yang sering telat akan dapat teguran langsung maupun tertulis jika melewati batas seperti yang tertera

dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010. Batas yang dimaksud tersebut yaitu izin tidak masuk kerja lebih dari tiga kali, dan hal tersebut ditindaklanjuti oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Pasal 3 angka 11 berupa :

1. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.
2. Teguran tertulis bagi PNS, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai 10 (sepuluh) hari kerja.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11(sebelas) hari sampai 15 (lima belas) hari kerja.

Sejauh ini menurut hasil wawancara dengan ibu Mayani selaku Kepala Bagian Subbag Umum dan Aparatur di Dinas Kesehatan Kota Pontianak belum ada tercatat jumlah pelanggaran pegawai, karena pegawai yang tidak masuk kerja selalu mencantumkan surat izin yang resmi.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 disajikan mengenai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2016 – 2019.

Tabel 1.3
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016 – 2019

No	Tahun	Rata-rata Prestasi Kerja
1	2016	82,13
2	2017	85,09
3	2018	87,03
4	2019	87,23

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pontianak (2020)

Pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang diharapkan. Nilai rata rata prestasi kerja pada Tahun 2017 naik sebesar 3,60%, pada Tahun 2018 naik sebesar 2,28%, dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,23%.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 disajikan mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut predikat kerja dari Tahun 2016 – 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Dinas Kesehatan Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Berdasarkan Predikat Kerja
Tahun 2016 – 2019

No	Tahun	Cukup	Baik	Jumlah
1	2016	84	18	102
2	2017	82	12	94
3	2018	81	11	92
4	2019	80	12	92

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pontianak (2020)

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Pontianak lebih banyak memiliki predikat yang cukup. Jumlah pegawai yang memiliki nilai Cukup menurun 2,38% pada Tahun 2017, pada Tahun 2018 menurun 1,22% dan pada Tahun 2019 menurun sebesar 1,23%. Sedangkan Jumlah pegawai yang memiliki nilai Baik

menurun sebesar 29,41% pada Tahun 2017, pada Tahun 2018 menurun 8,33%, dan pada Tahun 2019 meningkat sebesar 9,09%.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diketahui bahwa penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) x 120 (seratus dua puluh) dan menciptakan ide baru dan/atau cara dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) x angka 110 (seratus dua puluh).
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (Tujuh Puluh) x < angka 90 (Sembilan Puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) x < angka 70 (tujuh puluh). Dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (Lima Puluh).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbag. Umum dan Aparatur bahwa bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai seperti telat dan absen, tidak jarang juga pegawai sering telat melewati batas yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Pontianak ialah masih adanya pegawai

yang berada di luar saat jam kerja, namun berkat kepemimpinan yang tegas membuat pegawai menjadi lebih disiplin dan sigap.

Hezberg (1959) dalam Bangun (2012:319) menyatakan bahwa: “Faktor motivator dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal ini tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan”.

Hezberg (1959) dalam Bangun (2012 : 319) menyatakan bahwa: “Faktor *hygiene* biasa juga disebut faktor pemeliharaan yang merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja”.

Beberapa faktor motivator dan faktor *hygiene* yang sudah ada di Dinas Kesehatan Kota Pontianak antara lain :

1. Pegawai di Dinas Kesehatan selalu berlomba-lomba dalam meraih prestasi kerja.
2. Adanya dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan nilai prestasi kerja agar dapat memberikan nilai yang baik dalam kenaikan pangkat.
3. Memberikan apresiasi kepada Pegawai Negeri Sipil secara personal, seperti memberikan pujian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
4. Memberikan pengakuan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan baik seperti mengakui keunggulan mereka di tempat kerja.

5. Membina hubungan yang baik dengan bawahan seperti menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendorong pegawai untuk bersikap profesional dalam bekerja, dan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.
6. Membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
7. Memperhatikan pegawai yang berbakat agar pegawai termotivasi untuk menunjukkan kemampuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis ingin meneliti mengenai pengaruh faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yaitu: Apakah faktor motivator dan faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Pontianak ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah yaitu:

1. Variabel faktor motivator dalam penelitian ini dibatasi pada :
 - a. Prestasi (*achievement*)
 - b. Pengakuan (*recognition*)
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
 - d. Tanggung jawab (*responsibility*)

- e. Kemajuan (*advancement*)
2. Variabel faktor *hygiene* dalam penelitian ini dibatasi pada :
- a. Kebijakan dan administrasi (*company policy and administration*)
 - b. Pengawasan (*supervision*)
 - c. Penggajian (*salary*)
 - d. Hubungan kerja (*interpersonal relation*)
 - e. Kondisi kerja (*working condition*)
 - f. Keamanan kerja (*job security*)
 - g. Status pekerjaan (*job status*)
3. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada :
- a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Pontianak

Dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi Dinas Kesehatan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis akan dijelaskan antara variabel bebas dan variabel terikat. Herzberg (1959) dalam Bangun (2012:319) menyatakan bahwa: "*Motivator Factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan

ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan”.

Teori dua faktor Herzberg dalam Bangun (2012:319) menyatakan: “Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*)”.

Herzberg (1959) dalam Bangun (2012 : 319) menyatakan bahwa :

Faktor *hygiene* biasa juga disebut faktor pemeliharaan yang merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

Gibson dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:213) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”. Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216), dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

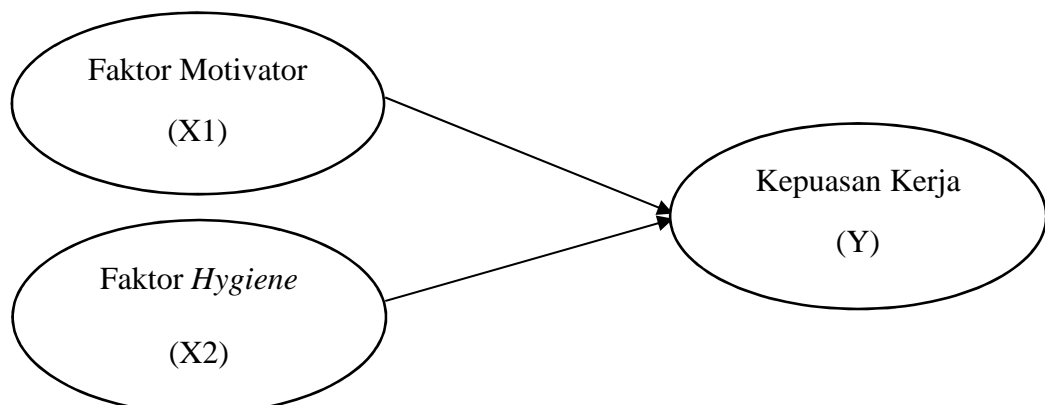
- e. Rekan sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Feizal (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Hygiene* Factors Dan Motivating Factors Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Organizational Citizenship Behaviour (OCB)” menunjukkan bahwa faktor *hygiene* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB.

Kolibu Dan Rachmi (2014) dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor *Hygiene* Dan Motivator: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Baptis Batu” menunjukkan secara simultan variabel *hygiene* dan motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel motivator merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.1

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Faktor Motivator Dan Faktor *Hygiene* Aparatur Sipil Negara di
Dinas Kesehatan Kota Pontianak



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan 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”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

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 diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan maupun terhadap objek yang diteliti guna untuk mendapatkan data melalui :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui

hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan tanya jawab langsung dengan Kepala Subag. Aparatur dan Umum Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini penulis memberikan daftar pertanyaan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Pontianak yang berupa jumlah ASN, jumlah absensi, dan nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam

penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Pontianak pada Tahun 2020 berjumlah 91 orang. Populasi dalam penelitian ini tidak termasuk Kepala Dinas.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012 : 85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel berjumlah 91 pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38): “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 variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel ini sering disebut sebagai *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Faktor Motivator (X_1) dan Faktor *Hygiene* (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012:93): “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 1.5
Skala Pengukuran Variabel Penelitian

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2012:121): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Teknik yang dipakai untuk mengukur validitas kuisisioner ini menggunakan validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77): “Validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dan bantuan SPSS 19.

Menurut Siregar (2017:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar,1992; Soegiyono,1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai *sig* .

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 dilakukan dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel bila koefisisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154): “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika sig. $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2013:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dilakukan dengan *Test for Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai *deviation from linierity sig* $> 0,05$ terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika nilai *deviation from linierity sig* $\leq 0,05$ tidak terdapat hubungan linier.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:103): “Uji multikolonieritas 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”. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2013:103): “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF ≤ 10 ”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017: 405): “Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*)”. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$= a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

= Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Faktor Motivator

X_2 = Faktor *Hygiene*

d. Koefisien Korelasi

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”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *pearson product moment*. Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	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 (2017: 337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017: 338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui Kontribusi atau

sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

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

Sumber : Siregar (2017 : 338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017 : 408) : “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X_1 dan X_2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”. Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor motivator dan faktor hygiene terhadap kepuasan kerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor motivator dan hygiene terhadap kepuasan kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat dfl ($\text{var}-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=91-2-1= 88$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai f tabel dapat dilihat tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada baris ke 88 yaitu sebesar 3,10.

1) Kaidah pengujian

a) Jika f hitung \leq f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika f Hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Parsial (uji t)

Menurut Siregar (2017 : 410): “ Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing- masing variabel bebas (*independent*) terhadap

variabel tak bebas (*dependent*)". Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh variabel faktor motivator terhadap kepuasan kerja secara parsial

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator terhadap kepuasan kerja.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator terhadap kepuasan kerja.

- b) Pengaruh variabel faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja secara parsial

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

- a) Menentukan t hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 19 for windows*.

- b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikan 0,05 dengan derajat

kebebasan (dk) = $n - 2 = 91 - 2 = 89$, maka nilai t tabel adalah sebesar 1,662.

4) Kaidah pengujian

- a) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 41-50 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Bidang Pelayanan Kesehatan dan Kefarmasian, memiliki Pangkat dan golongan/ruang Penata III/c, sudah bekerja selama 11-20 tahun, berpenghasilan sebesar Rp 4.000.000,00 - Rp 4.999.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 3-4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda : $Y = 3,132 + 0,410 X_1 - 0,193 X_2$
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,396$. Hal ini berarti bahwa antara faktor motivator dan faktor *hygiene* memiliki hubungan yang lemah terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan 15,7% kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pontianak dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor *hygiene*, sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 8,183 > F_{tabel} 3,10$ serta memiliki nilai signifikan (sig) sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

6. Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Nilai t hitung variabel faktor motivator (X1) sebesar $3,928 > t$ tabel $1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor motivator terhadap kepuasan kerja.
 - b. Nilai t hitung variabel faktor *hygiene* (X2) sebesar $-0,831 < t$ tabel $1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,408 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Pontianak sebagai berikut :

1. Dinas Kesehatan Kota Pontianak sebaiknya meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan agar pegawai bisa bekerja lebih baik.
2. Dinas Kesehatan sebaiknya lebih memperhatikan gaji atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai karena hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di tempat kerja.

3. Kondisi lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberi suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif.
4. Dinas Kesehatan diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
5. Sebaiknya pimpinan mengedepankan sifat kepemimpinan dan kebiasaan yang mencerminkan sebagai atasan yang baik dalam mempengaruhi pegawainya. Atasan perlu meningkatkan perhatian terhadap pegawai agar terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
6. Pegawai Dinas Kesehatan harus memelihara hubungan komunikasi dan koordinasi yang baik antar pegawai agar tidak terjadi kesalahpahaman di antara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung. ALFABETA.
- Feizal, Raden. 2015. Pengaruh *Hygiene Factors* Dan *Motivating Factors* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal MIX*, Vol 5 (3), 481- 499.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Angkasa Bumi. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kolibu, Febi Kornela dan Asih Tri Rachmi. 2014. Faktor-Faktor Hygiene dan Motivator: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 12 No. 4, 705-715.
- Peraturan Pemerintah 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Priyono dan Marnis. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Jakarta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta.: Rajawali Pers.