

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA
KELAS I KALIMARAU BERAU**

Dedi Wahyudi¹

Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb

e-mail: dediwahyudi365@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee work performance at the office of the Class I airport management unit in Kalimantan. The research data was sourced from distributing questionnaires distributed to 44 Civil Servants (PNS) at the Office of the Class I Airport Management Unit in Kalimantan Berau, using the census method. The analytical tool used is the validity test, reliability test, multiple linear regression equation, the coefficient of determination, the test, and the F test. This study concludes that accepting the hypothesis that work motivation and job satisfaction have a significant effect on the work performance of employees at the Office of the Class I Airport Management Unit in Kalimantan Berau, as evidenced by the F-count value which is greater than the F-table value ($7,648 > 3,23$) and the Sig. ($0.002 < 0.05$). The result of the coefficient of determination test has a significant influence given the motivation and job satisfaction, it is only able to have an influence on the work performance of employees at the Office of the Class I Airport Management Unit of Kalimantan Berau by 27.2%, while the remaining 72.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Job Performance,

ABSTRAK

Tujuan penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan. Data penelitian bersumber dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 44 Pegawai Negeri sipil (PNS) Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa menerima hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($7,648 > 3,23$) dan nilai Sig. ($0,002 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi mempunyai pengaruh signifikan yang diberikan motivasi dan kepuasan kerja ternyata hanya mampu memberikan pengaruh pada prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja,

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mampu menghasilkan output perusahaan yang lebih baik. Persaingan tiap pegawai pun semakin meningkat seiring dengan meningkatnya juga kompetensi yang dibutuhkan perusahaan pada pegawainya

Peran serta pegawai sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan atau keinginan dari perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja dari para pegawai, dengan memperhatikan beberapa hal seperti peningkatan kompensasi dan pengembangan karir yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja dan pencapaian prestasi kerja seluruh pegawai.

Motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks di dalam perusahaan karena kebutuhan dan keinginan setiap individu sangat berbeda antara satu individu dengan yang lainnya selain itu salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh dan mempertahankan kepuasan kerja adalah dengan mempertahankan sekaligus meningkatkan prestasi dan kinerja pegawai. Tidak semua pegawai dapat mencapai prestasi kerja dengan baik, hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai atau yang biasa disebut kepuasan kerja terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan ataupun terhadap kondisi lingkungan perusahaan maka pegawai tersebut tentunya tidak mampu memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuannya, sehingga bisa mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Pencapaian hasil yang baik oleh seorang pegawai, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Perusahaan dengan lebih banyak pegawainya yang terpuaskan, cenderung memiliki

produktivitas yang tinggi dibanding pada perusahaan dengan lebih sedikit pegawainya yang terpuaskan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian di atas, maka dapat ditentukan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bandara Kelas I Kalimantan Berau
Sebagai masukan bagi para pengelola pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau terkait pencapaian prestasi kerja dengan memberikan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Penulis

Penelitian ini akan memperdalam pemahaman penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

3. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Flippo (2009:9) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Dale Yoder (1995:4) dalam Hasibuan (2014:9), manajemen sumber daya manusia adalah penyediaan, kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Hasibuan (2014:21) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (planning)

Kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (organizing)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3) Pengarahan (directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian (controlling)

Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan sehingga bekerja sesuai rencana.

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2011: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Mangkunegara mengatakan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sebagai berikut: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya” (Mangkunegara, 2009: 117). Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang” (Mathis dan Jackson, 2009: 98).

Menurut Handoko (2008: 193) definisi dari kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja (job performance) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah

hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2010:151).

Hasibuan (2011: 53) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Efendi (2012: 18) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi.

Metode Penelitian

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel akan memberikan arah kepada peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

1. Variabel Terikat (Dependen)

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja dilingkungan kerja Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau. Adapun indikator prestasi kerja yaitu: kualitas hasil kerja pegawai sesuai SOP, pencapaian kerja, kuantitas hasil kerja, beban kerja, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, dan menggunakan waktu kerja dengan efektif.

2. Variabel bebas (Independen)

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Adapun indikator pengukurannya yaitu: kesungguhan untuk meningkatkan prestasi kerja, keingintahuan perkembangan yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan, membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja, berbicara dengan orang sekitar tentang masalah luar kantor, memberikan pengaruh kepada orang lain, dan bekerja untuk mendapatkan kendali atas peristiwa disekitar.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Adapun indikator pengukurannya yaitu: kepuasan dengan tipe pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, rekan kerja yang ramah, tunjangan kepada pegawai dalam bekerja, perlakuan yang hormat dan adil, keamanan dalam bekerja, dan upah yang diterima sesuai.

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil unit analisis yaitu Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, beralamat di Jalan Kalimantan, Kecamatan Teluk Bayur, Kabupaten Berau. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, yang berjumlah 44 orang.

Sampel yang diambil dalam penelitian mengacu pada pendapat Arikunto (2013:120), apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pada pendapat tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yang mengambil seluruh

pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, yang berjumlah 44 orang sebagai sampel.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka, dalam penelitian ini berupa jumlah pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

2. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk pernyataan, uraian atau penjelasan dan sebagainya, dalam penelitian ini berupa:

- a. Pernyataan/persepsi pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- b. Sejarah dan gambaran umum serta struktur organisasi Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, gambaran umum dan sejarah serta struktur organisasi Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.
2. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari buku-buku, literatur, jurnal ekonomi, tulisan-tulisan di internet, materi perkuliahan dan sebagainya yang mendukung kajian teori dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis

menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang keadaan lapangan dengan pengamatan yang dilakukan terhadap pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau yang senantiasa bersifat obyektif faktual. Tujuannya untuk memperoleh gambaran yang lengkap mengenai keadaan lokasi penelitian.
2. Kuesioner
Kuisisioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuisisioner tertutup, yakni kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Selain itu item pertanyaan yang diajukan dan disediakan pula alternatif jawaban. Data angket berupa data kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka.

Dengan menggunakan rentang skala 1 sampai dengan 5, dimana semakin tinggi nilai skor yang diberikan maka akan semakin baik nilai indikator tersebut.

Adapun perincian penilaian tersebut adalah:

1. Jawaban SS (Sangat setuju) dengan skor nilai 5
2. Jawaban S (Setuju) dengan nilai 4
3. Jawaban CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3
4. Jawaban TS (Tidak setuju) dengan skor nilai 2
5. Jawaban STS (Sangat tidak setuju) dengan skor nilai 1

Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda.

Alat Analisis

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Untuk menguji validitas keadaan responden digunakan rumus korelasi Product Moment Pearsons (Arikunto, 2013:213). Menurut Ghazali (2013:42) jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dimana r-tabel pada $df = N-2$ dan probabilitas 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih pengujian terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, yaitu suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2013:48).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program Computer statistical package for Social science (SPSS) versi 25 for windows. Analisa ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik. Persamaan regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent (Ghozali:2009). Variabel yang di maksud yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y), dengan menggunakan Level of significance 5%. Kriteria pengujiannya:

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis di terima yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara seluruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung (hasil output SPSS) dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel didapatkan dari nilai t pada tabel t statistik dengan kriteria: level of significance $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan ($df = n - 1 - k$).

Kriteria pengujiannya, sebagai berikut:

- $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- $H_a : \beta = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak ber-pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila: $- t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$.
- H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila: $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase dari hasil output SPSS versi 25 (R Square). Menurut Lind dalam Suharyadi dan Purwanto (2009:217):

- nilai R Square $> 0,5$ = Baik atau Kuat
- nilai R Square = $0,5$ = Sedang
- nilai R Square $< 0,5$ = Kurang Baik.

Nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1. R Square = 1, menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat sebesar 100%. Sebaliknya R Square = 0, menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam proses ini digunakan uji korelasi pearson product moment untuk mengetahui nilai r-hitung setiap pernyataan. Pernyataan dikatakan valid jika r-hitung $> r_{tabel}$. Nilai r-hitung tiap item pernyataan pada output SPSS versi 25, dilihat pada baris pearson correlation. Nilai r-tabel pada pengujian ini adalah 0,297 ($\alpha=0,05$, $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$).

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan pada variabel motivasi kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil pengujian pernyataan variabel motivasi kerja dengan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,798	0,297	Valid
Pernyataan_2	0,827	0,297	Valid
Pernyataan_3	0,683	0,297	Valid
Pernyataan_4	0,777	0,297	Valid
Pernyataan_5	0,721	0,297	Valid
Pernyataan_6	0,662	0,297	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel motivasi kerja mempunyai nilai pearson correlation / r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 pernyataan. Hasil pengujian validitas pernyataan variabel kepuasan kerja dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,625	0,297	Valid
Pernyataan 2	0,756	0,297	Valid
Pernyataan 3	0,714	0,297	Valid
Pernyataan 4	0,645	0,297	Valid
Pernyataan 5	0,552	0,297	Valid
Pernyataan 6	0,653	0,297	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil uji validitas pernyataan kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai pearson correlation lebih besar dari pada r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kepuasan kerja adalah valid.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel prestasi kerja terdiri dari 6 pernyataan. Hasil pengujian validitas pernyataan variabel prestasi kerja dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,561	0,297	Valid
Pernyataan 2	0,705	0,297	Valid
Pernyataan 3	0,631	0,297	Valid
Pernyataan 4	0,715	0,297	Valid
Pernyataan 5	0,557	0,297	Valid
Pernyataan 6	0,614	0,297	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil uji validitas pernyataan prestasi kerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai pearson correlation lebih besar dari pada r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item

pernyataan variabel prestasi kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas melalui program SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,835	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,717	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja	0,689	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020.

Nilai cronbach's alpha yang diperoleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel (handal).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	1,314	0,621		2,115	0,041
	Motivasi Kerja	0,219	0,102	0,295	2,140	0,038
	Kepuasan Kerja	0,352	0,134	0,362	2,628	0,012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,314 + 0,219X1 + 0,352X2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kepuasan kerja

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,314. Nilai ini menggambarkan bahwa dalam keadaan tidak ada pengaruh dari variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja, maka nilai variabel prestasi kerja akan bergerak naik atau turun sebesar 1,314 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,219 dan bertanda positif. Tanda ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja. Adanya kenaikan pada nilai variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai variabel prestasi kerja sebesar 21,9%, begitupun sebaliknya bila ada penurunan nilai variabel motivasi kerja, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,352 dan bertanda positif. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja. Adanya kenaikan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 1%, akan menyebabkan kenaikan nilai variabel prestasi kerja sebesar 35,2%. Begitupun sebaliknya apabila nilai variabel kepuasan kerja menurun, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel motivasi kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase dari hasil SPSS versi 25(R Square).

Tabel 6. Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521a	0,272	0,236	0,36923
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,272. Hal ini berarti

bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja hanya mampu memberikan pengaruh pada variabel prestasi kerja sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi ini dapat diinterpretasikan dengan kategori kurang baik (nilai R Square < 0,5) sebagaimana pendapat Lind dalam Suharyadi dan Purwanto (2009:217).

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara individual pada variabel bebas terhadap variabel dependen, untuk membuktikan bahwa variabel tersebut secara statistik berpengaruh signifikan. Hasil analisis Uji t dengan menggunakan program SPSS versi 25, dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji t (Uji Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,314	0,621		2,115	0,041
	Motivasi Kerja	0,219	0,102	0,295	2,140	0,038
	Kepuasan Kerja	0,352	0,134	0,362	2,628	0,012
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2020.

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,140 dan bertanda positif dengan nilai Sig. adalah 0,038. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 2,020 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 44 - 2 - 1 = 41$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $2,140 > 2,020$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka H_0 diterima artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 2,628 dan bertanda positif dengan nilai Sig. adalah 0,012. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 2,020 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 44 - 2 - 1 = 41$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $2,628 > 2,020$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka H_0 diterima artinya variabel kepuasan kerja mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel prestasi kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS versi 25, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2,085	2	1,043	7,648	,002b
	Residual	5,590	41	0,136		
	Total	7,675	43			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas merupakan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 7,648. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,23 ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44 - 1 - 2 = 41$). Untuk menentukan signifikansi variabel penelitian dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- $H_a : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_0 diterima apabila: F-hitung $>$ F-tabel
- H_0 ditolak apabila: F-hitung $<$ F-tabel

Dengan demikian dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $7,648 > 3,23$. Disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,219 dan bertanda positif. Tanda positif ini memiliki arti bahwa antara motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang searah. Berarti bahwa apabila ada kenaikan motivasi kerja

yang diberikan oleh Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau terhadap pegawainya akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja naik 1%, maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan naik sebesar 21,9%. Demikian juga sebaliknya prestasi kerja pegawai akan menurun apabila kurangnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,140 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,038, sedangkan nilai t-tabel 2,020. Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,140 > 2,020$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Maka dapat interpretasikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,352 dan bertanda positif, ini berarti bahwa antara kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang searah. Apabila ada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau maka akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Jika kepuasan kerja naik 1%, maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan naik sebesar 35,2% satuan. Sebaliknya prestasi kerja pegawai akan menurun apabila kepuasan kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau mengalami penurunan.

Nilai t-hitung variabel kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil uji t sebesar 2,628 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar

0,012, sedangkan nilai t-tabel 2,020. Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,628 > 2,020$) dan nilai Sig. ($0,012 < 0,05$), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung untuk motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 7,648 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,002, sedangkan nilai F-tabel 3,23. Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($7,648 > 3,23$) dan nilai Sig. ($0,002 < 0,05$), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau.

Secara umum pengaruh yang signifikan yang diberikan motivasi dan kepuasan kerja ternyata hanya mampu memberikan pengaruh pada prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk penghitungan koefisien determinasi sesuai output spss dari data yang diambil.

Dan mengenai kondisi riil pegawainya yaitu baik pegawai baru punya kerja baik pada awalnya penuh dengan

motivasi kerja dan begitupun pegawai yang lama namun seiring berjalannya masa waktu kerja mungkin ada perasaan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja seperti penghargaan, hubungan kerja yang kurang baik, loyalitas yang minim, partisipasi pegawai yang kurang, dan kecakapan kompetensi yang perlu ditingkatkan sehingga mempengaruhi prestasi kerja, oleh karena itu pimpinan, kepala bagian kepegawaian dan jajarannya melakukan evaluasi, pengembangan, pengarahan, dan pembinaan dalam bekerja sehingga hasil dan tujuan instansi tercapai.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,140 > 2,020$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$).
2. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,628 > 2,020$) dan nilai Sig. ($0,012 < 0,05$).
3. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($7,648 > 3,23$) dan nilai Sig. ($0,002 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti memberikan dampak positif bagi prestasi kerja pegawai, maka disarankan bagi manajemen Kantor Unit Penyelenggara

Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau dapat memperhatikan hal tersebut dan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Hal yang dapat dilakukan seperti: memberikan tugas pada pegawai sesuai dengan kapabilitasnya, menciptakan kondisi kerja sesuai harapan pegawai, adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja, dan sebagainya.

2. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, sehingga disarankan pada pihak manajemen Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau agar dapat memahami dan menciptakan kondisi yang akan memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja. Contohnya: memperhatikan gaji/penghasilan yang mereka terima dengan mempermudah syarat-syarat kenaikan pangkat atau golongan, memberikan peluang promosi dalam jenjang karir, menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, serta menciptakan team work yang baik dan saling mendukung diantara sesama pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad Sani. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance : The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business and Management*. Vol 8 No 15. Pp 57-67.
- Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Sociascientia : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. Vol 4 No 1. Pp 19-30.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2011. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi cetakan ketiga belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Imam, Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurnia, A. Mada. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (persero) Cabang Boyolali)". *Jurnal Ilmiah Penelitian*. Pp 1-7.
- Luviansi, M. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Sain Manajemen*. Vol 1 No. 1. Pp 98-112.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, 2006. *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rofiq, I. Perwanda. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan

Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang.
Jurnal Ilmiah PPs UNISRI. Pp 1-25.

Siagian P. Sondang. 2007. *Manajemen Suatu Pengantar*. Bandung: Alumni.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistikan Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1*. Jakarta: Salembah Empat.

Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik*. Bandung: Cv. ALFABETA.

Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Susilo, Martoyo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Uno Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.