

**Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja
Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Bantu Pada
Satpol PP Kabupaten Kebumen**

Tri Iswati
E-Mail:
tri.iswati92@yahoo.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Kebumen

ABSTRAK

Responden pada penelitian ini adalah tenaga bantu Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan jumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 22.00 for Windows*. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t atau parsial menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen. Sedangkan pada uji F atau simultan menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja oleh variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, regresi berganda.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diamanatkan pasal 225 ayat 1 UU no. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dibentuk untuk menegakkan Perda (Peraturan Daerah) dan Perkada (Peraturan Kepala Daerah), menyelenggarakan Trantibum (Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat) serta Perlindungan Masyarakat. Satpol PP Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintahan yang Kabupaten Kebumen yang memiliki jumlah personil sebanyak 144 orang dan 70 diantaranya merupakan karyawan kontrak atau *Outsourcing*.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan (Robbins, 2003). Gorda (2004) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi). Morse (Panggabean, 2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, di mana sikap

ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2002). Karakteristik pekerjaan di Satpol PP yang identik dengan lapangan dan berhadapan langsung dengan masyarakat bagi sebagian orang merupakan pekerjaan yang tidak dapat dikatakan mudah. Berbagai kegiatan mulai dari penegakkan Perda, penyelenggara kertetiban, perlindungan masyarakat, pengalawan VIP, penjagaan aset daerah, kesamaptaan, berbagai kegiatan opsdal serta administrasi sebagai suatu instansi pemerintah membuat pekerjaan di Satpol PP begitu menguras tenaga dan waktu.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di embankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja di instansi ini kurang baik, hal ini terjadi karena kurangnya rotasi pekerjaan yang menyebabkan kejenuhan karyawan. Terdapat dua jenis pekerjaan yakni administrasi dan lapangan, yang terjadi jika karyawan telah di tempatkan pada tim administrasi maka seterusnya ditempat sama begitupun sebaliknya pada tim lapangan.

Iniilah yang menyebabkan karyawan sulit mengembangkan kemampuan diluar tugas yang mungkin dimilikinya.

Menurut Sarwono (2000) dalam Surnaryo (2004) mengemukakan, motivasi menunjuk pada proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan akhir dari pada gerakan atau perbuatan. Permasalahan yang terjadi tidak adanya evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Seorang karyawan inya dan prinsip – prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai – nilai yang diyakini memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh – sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

akan merasa puas jika apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.

Berdasarkan uraian diatas ,maka dalam penelitian ini akan meneliti hubungan antara Karakteristik pekerjaan,lingkungan kerja dan motivasi dengan kepuasan kerja dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Bantu Pada Satpol PP Kabupaten Kebumen”**.

1.1. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja mempunyai terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen?

1.2. BATASAN MASALAH

1. Batasan terhadap Variabel
 - a. Kepuasan Kerja : keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiawan & Ghozali (2006;159) Indikator Kepuasan Kerja menurut Spector (Yuwono, 2005) : Rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi, kebijakan, rekan kerja yang menyenangkan, serta tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.

- b. Karakteristik Pekerjaan :
identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan dan kepuasan kerja. Mangkuprawira (2002)
Indikator Karakteristik Pekerjaan menurut Robbins dan Timothy A. Judge (2008 : 268) : ragam keahlian, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik
 - c. Lingkungan Kerja :
semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Nitisemito (2000:183)
Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) : Ruang gerak yang diperlukan,Keamanan kerja dan hubungan karyawan
 - d. Motivasi :
motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Handoko (1999)
Indikator Motivasi menurut Sondang P. Siagian (2008:138) : Kemauan, Kerelaan, Tanggung Jawab, Kewajiban dan Tujuan
2. Batasan terhadap Responden
Penelitian ini mengambil responden tenaga bantu di

kantor Satpol PP kabupaten Kebumen sejumlah 70 orang.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan tenaga bantu pada Satpol PP Kebumen.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam sebuah instansi pekerjaan terutama tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja seorang

karyawan . Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program peningkatan kepuasan karyawan sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang (mengalami, menghargai, merasakan, dan menjalani) pekerjaan mereka. Herzberg (2000:107) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variable yang kontinyu. Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu Kondisi Ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan dan Kondisi Intrinsik, isi pekerjaan yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja

yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sedangkan Hasibuan dkk (2001: 68) kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya minimal yang dikeluarkan yang dianggap cukup memadai.

Penelitian dari Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202) mendefinisikan "Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. "dan ia dapat mengidentifikasikan **indikator kepuasan kerja**, yaitu :

- a. Menyenangi pekerjaannya,
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan,

Karakteristik Pekerjaan

Schermerhom (2000) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Sementara Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan Sigit (2003) menyatakan bahwa, suatu pekerjaan yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan. Ada beberapa

pengertian karakteristik pekerjaan. Dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari desain pekerjaan, yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi (Handoko, 2004). Dalam Simamora, (2004) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”. Berry dan Houston (Mundung, 2007). Sedangkan yang menjadi **Indikator karakteristik pekerjaan** menurut Robbins dan Timothy A. Judge (2008 : 268) antara lain :

- a. Keragaman tugas
- b. identitas tugas
- c. keberartian tugas
- d. umpan balik

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati , (2001)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Sedarmayanti (2001:142-143) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati, (2001) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Yang menjadi **indikator-indikator lingkungan kerja** menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a) Ruang gerak yang diperlukan
- b) Keamanan kerja
- c) Hubungan karyawan

Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan

oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbin, 2002:55). Amstrong (2001) mengemukakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar : (1) Motivasi buatan (ekstrinsik) : apa yang anda lakukan terhadap orang untuk memotivasi. (2) Motivasi hakiki (intrinsik) : faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu : (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Sondang P.

Siagian (2008:138) **motivasi** mempunyai beberapa **indikator**, diantaranya :

- a. Kemauan,
- b. Kerelaan,
- c. Tanggung Jawab,
- d. Kewajiban
- e. Tujuan

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Deni Widanarni dkk, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, Karakteristik Organisasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Karakteristik Organisasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.
2. I Wayan Murdiartha Utama, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum di Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi

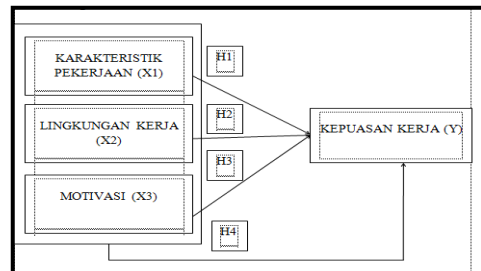
dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja di Dinas PU Provinsi Bali memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

3. Gunawan Chsristianto dan Made Surya Putra, 2015, Pengaruh *Emotional Exhaustion* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah pembebanan pekerjaan harus sesuai dengan keahlian dan bidang karyawan, memberikan pelatihan khusus kepada karyawan dan pemberian gaji harus disesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan.

2.3. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis atau pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.



2.4. Formulasi Hipotesis

1. H1 : Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
3. H3 : Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
4. H4 : Ada penagaruh karakteristik kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian adalah variabel Karakteristik pekerjaan, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Subyek penelitian adalah tenaga bantu pada Satpol PP kabupaten Kebumen.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi.

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Karakteristik Pekerjaan (X1)

Definisi variabel Karakteristik Pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Mangkuprawira (2002).

Lingkungan Kerja (X2)

Definisi Lingkungan Kerja yaitu semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Nitisemito (2000:183).

Motivasi (X3)

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Kepuasan (Y)

Definisi variabel Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiawan & Ghozali (2006:159)

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor = 4
- b. Setuju diberi skor = 3
- c. Tidak setuju diberi skor = 2
- d. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.
3. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
4. Kuesioner, data diperoleh

dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen sesuai dengan tujuan penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen yang berjumlah 70 orang.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Pada penelitian ini digunakan sampel jenuh karena semua karyawan digunakan sebagai sampel.

3.6. Teknik Analisi Data

Analisis Deskriptif

Menurut Ruslan (dalam buku Arikunto, 2002:85) analisis deskriptis digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok

tertentu. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak membutuhkan landasan teori yang rumit atau pengajuan hipotesis tertentu dan dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendiskriptifkan data responden.

Analisis Statistika

Analisis statistika adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kepuasan tenaga bantu Satpol PP. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variable tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variable tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52-53).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinearitas
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
2. Uji Normalitas
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak (Sudjana, 1996).
3. Uji heterokedastisitas
Untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana;

Y = kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel karakteristik pekerjaan

X_2 = Variabel lingkungan kerja

X_3 = Variabel motivasi

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk

mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen sebanyak 70 eksemplar dan terisi serta dinyatakan lengkap serta memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data penelitian.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 70 responden tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen, kemudian di kelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden di kelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja tenaga bantu yang ada pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.

2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas Variabel Bebas Collinierity Statistics

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0,657	1,522
Lingkungan Kerja (X_2)	0,757	1,321
Motivasi (X_3)	0,748	1,336

Sumber: Data primer diolah, 2017

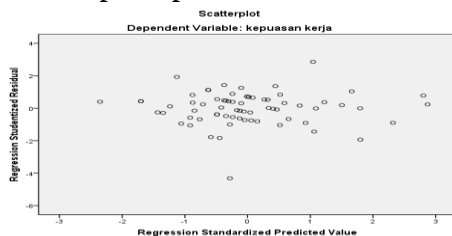
Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik

pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

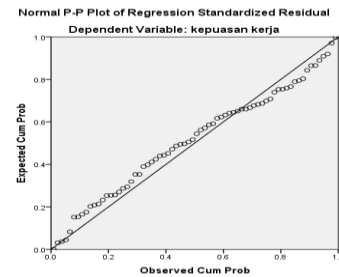


Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer diolah, 2017

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang dianalisis merupakan hasil jawaban dari 70 responden. Penelitian kuesioner yang diberikan pada variabel, bergerak dari angka 1 sampai dengan 4, semakin tinggi penilaian yang diberikan, maka variabel penelitian yang dipersepsikan oleh para instruktur akan semakin kuat. Untuk mengetahui tingkat skor atau tinggi rendahnya skor penilaian dari masing-masing variabel maka ditentukan nilai intervalnya.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.390	3.774		2.753	.008
karakteristik pekerjaan	.350	.137	.322	2.548	.013
lingkungan kerja	-.096	.109	-.104	-.884	.380
Motivasi	.451	.145	.368	3.104	.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 10,390 + 0,350X_1 - 0,096X_2 + 0,451X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 10,390 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi, maka Kepuasan Kerja karyawan sebesar 10,390 satuan.
2. Karakteristik Pekerjaan (X_1) = 0,350, ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Jika nilai karakteristik pekerjaan naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,350 kali.
3. Lingkungan Kerja (X_2) = -0,096, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Jika nilai lingkungan kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,096 kali.
4. Motivasi (X_3) = 0,451, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Jika nilai motivasi naik 1 point sementara variabel

lain tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,451 kali.

7. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

Uji t(Parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV-17
Tabel Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	10.390	3.774		2.753	.008
karakteristik pekerjaan	.350	.137	.322	2.548	.013
lingkungan kerja	-.096	.109	-.104	-.884	.380
Motivasi	.451	.145	.368	3.104	.003

^a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017

- a. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,548 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikan 0,013 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar -0,884 lebih kecil

dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikan 0,380 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

- c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Motivasi (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,104 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikan 0,03 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$.

Tabel IV-18
Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.928	3	45.309	9.723	.000
	Residual	307.572	66	4.660		
	Total	443.500	69			

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan
b. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA / bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,723 lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat

probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Berikut pada tabel IV-19 disajikan hasil koefisien determinasi.

Tabel IV-19
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.275	2.15875

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306. Ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi variabel lainnya.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin jelasnya karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja semakin meningkat secara signifikan.
2. Variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka kepuasan kerja tenaga bantu meningkat tetapi tidak secara signifikan.
3. Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga bantu pada Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat secara signifikan.

4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kepuasan kerja oleh variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi pada Satpol PP Kabupaten Kebumen sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial, dan secara simultan atau bersama-sama karakteristik berpengaruh positif. Dengan demikian penting bagi manajemen untuk memperjelas karakteristik pekerjaan. Pentingnya hal tersebut diharapkan menjadi salah satu penilaian kinerja manajemen terhadap pegawai-pegawainya sehingga meminimalisir terjadinya tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Adapun saran yang penulis berikan terkait dengan karakteristik pekerjaan diantaranya:
 - a. Hendaknya Karyawan dapat menunjukan

- kemampuan terbaik dalam menjalankan keragaman tugas yang diberikan pimpinan baik itu di lapangan maupun di administrasi
- b. Hendaknya instansi memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan sehingga pekerjaan yang ditugaskan dapat dimaksimalkan hasilnya.
2. Lingkungan Kerja pada Satpol PP Kabupaten Kebumen di Kantor secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan namun secara simultan berpengaruh positif. Manajemen Satpol PP Kabupaten Kebumen disarankan agar tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan aman dan nyaman. Hendaknya instansi memberikan rotasi pekerjaan minimal 2 bulan sekali agar karyawan lebih mengenal lingkungan pada masing-masing bidang dalam instansi ini. Saat karyawan telah mengenal lingkungan pekerjaannya dengan baik maka diharapkan kinerjanya semakin meningkat pula.
 3. Motivasi berpengaruh positif baik secara parsial ataupun secara simultan dengan demikian motivasi adalah salah satu variabel yang memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Manajemen kiranya mampu menjaga, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan. Hendaknya instansi mampu memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi berarti kepada instansi. Penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
 4. Hendaknya tidak ada lagi diskriminatif dalam sebuah perusahaan atau instansi manapun. Agar tidak ada kecemburuan sosial dan berbagai hal negative lain yang menjadikan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pimpinan memberikan tugas dengan porsi yang sama rata tetapi tetap memberikan perbedaan jika itu antara karyawan wanita dan karyawan pria.
 5. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang memengaruhi kepuasan kerja pada Satpol PP Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani&Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : PT. Graha Ilmu,.
- As'ad, M. 2002. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2008. *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah, Haji. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta : Bumi Aksara.

- Koesmono H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurusan Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7. No. 2. 171-188
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A., 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin
- Mudiarta Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit : Universitas Udayana.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.
- Nitisemito, A. S., 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Untuk Perusahaan. Cetakan pertama. Jakarta : Raja Grafindo.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- P. Robbin, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT INDEKS kelompok GRAMEDIA
- Qonita, A. 2012. *Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di*

- Kabupaten Kulon Progo. *SEPA*, vol. 9 (1): 90 – 99.
- Robbins. Stepehen P. 2008. “*Organisasi Behaviour dan Kepuasan Kerja*”. Tenth Editions. New Jersey : Prenice Hail.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*. Cetakan ketiga. Bumi Aksara : Jakarta.
- Schermerhorn, R,Jhon, Jr, 2000. *Manajemen*, Cetakan Ketiga, Penerjemah: Parnawa Putranta,dkk. Yogyakarta : ANDI.
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandarmaji.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Pro- duktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi, 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Penelitian)*. CAPS : Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa : A. Hadayana Pudjatatmaka. 2005. *Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. ARCAN : Jakarta
- Umar, Husein. 2003. *Strategic Management In Action*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka