

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur

Widya Nengsih

Program Studi Manajemen STIMI Samarinda, widyamyring8@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja, penghasilan, sarana prasarana, promosi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan, Kabupaten Kutai Timur.

**Desain/Metode** Model analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah model analisis regresi linier berganda yang akan dianalisis dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS v.20 for Windows. Jumlah responden yang menjadi objek dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai.

**Temuan** Hasil analisis statistik menunjukkan koefisien regresi variabel-variabel bebas, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) = 0,0319, penghasilan ( $X_2$ ) = 0,254, sarana prasarana ( $X_3$ ) = 0,0364, promosi ( $X_4$ ) = 0,166, pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) = 0,228, kepemimpinan ( $X_6$ ) = 0,154 serta konstanta sebesar 0,620. Persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 0,620 + 0,0319X_1 + 0,254X_2 + 0,0364X_3 + 0,166X_4 + 0,228X_5 + 0,154X_6$ . Kesimpulan yang didapat dari besarnya pengaruh yang diterangkan variabel-variabel kepuasan kerja, penghasilan, sarana prasarana, promosi, pendidikan dan pelatihan, serta kepemimpinan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan sebesar koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,929 dan besarnya ketergantungan kinerja pegawai terhadap keenam variabel bebas di atas adalah sebesar nilai koefisien determinasi ( $R$  square) = 0,863 atau 86,3 %. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Sangatta. Secara parsial, variabel penghasilan ( $X_2$ ), promosi ( $X_4$ ), pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ), kepemimpinan ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan. Hanya variabel sarana prasarana ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh tidak signifikan. Sedangkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan adalah variabel penghasilan.

**Implikasi** Keenam variabel independen yang dimasukkan model dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai, terbukti dengan hasil evaluasi asumsi klasik yang menyimpulkan tidak terjadi multikolenieritas, heteroskedastisitas dan tidak adanya kesimpulan adanya autokorelasi.

**Originalitas** belum pernah dilakukan penelitian mengenai variabel ini di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : kepuasan, penghasilan, sarana-prasarana, promosi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kinerja

### I. Pendahuluan

Pembangunan sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan khususnya pegawai, menekankan pada manusia sebagai pelaku pembangunan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreativitas, disiplin, profesional, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan dan berkemampuan manajemen. Pembangunan perikanan dan kelautan harus diimbangi dengan peningkatan

manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur sehingga pembangunan di sektor perikanan benar-benar dapat terlaksana dengan baik dan benar. Peningkatan manajemen Sumber Daya manusia di Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah akan selalu memiliki harapan untuk dapat memperoleh imbalan yang wajar dan layak sebagai balas jasa akan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin besar tugas dan tanggung jawab yang diemban maka diharapkan akan semakin bertambah juga perolehan balas jasa yang diterima, sehingga akan menggugah pegawai untuk selalu mengembangkan kemampuannya yang optimal karena adanya rasa puas yang dirasakan. Untuk mewujudkan kinerja aparat sebagaimana yang diharapkan, seperti pegawai dengan prestasi yang tinggi, bekerja dengan disiplin, bersemangat, bergairah, bertanggung jawab, produktif, inovatif dan berdedikasi, maka pegawai harus diberi motivasi yang mereka perlukan dalam hal ini oleh pihak manajemen organisasi atau pimpinan suatu instansi agar pegawai berupaya untuk mengembangkan dan memelihara motivasi kerjanya melalui program pendidikan, pelatihan, penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, peningkatan profesionalisme, pemberian gaji dan insentif yang layak, penciptaan kondisi kerja yang baik serta aman. Seseorang yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah penting agar pegawai menjadi lebih tanggap dan loyal terhadap lingkungan kerjanya. Salah satu misi pemerintah kabupaten Kutai Timur adalah meningkatkan kemampuan aparat yang memiliki integritas, profesional dan percaya diri sehingga dapat menciptakan good governance dan terciptanya pemerintah yang baik dan berwibawa, serta memberantas segala bentuk kolusi, korupsi dan nepotisme. Meningkatkan kapasitas dan kinerja kelembagaan desentralisasi otonomi daerah dan meningkatkan sistem dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dengan kemajuan teknologi informasi. Sebelum ini pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan belum terpuaskan secara menyeluruh hal ini dapat disebabkan, belum meratanya insentif tambahan yang diterima, promosi merupakan hal yang sulit untuk diwujudkan, sarana dan prasarana kantor belum memadai hal ini dibuktikan masih adanya satu bangku untuk dua orang pegawai, serta belum meratanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang ada, motivasi dari pimpinan untuk memberikan arahan, pengawasan serta kemampuan untuk memecahkan masalah masih belum terlaksana dengan baik, demikian juga mengenai kondisi kerja sehingga semuanya itu berdampak terhadap disiplin yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut : pertama, apakah faktor-faktor yang terdiri dari kepuasan, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur; kedua, diantara variabel kepuasan, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penulisan ini adalah : pertama, untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang terdiri dari kepuasan, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur; kedua, untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur.

## II. Kajian Teori Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance* yang sering diterjemahkan sebagai : unjuk kerja, hasil karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2001:67), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan

organisasi dari setiap karyawan. Tetapi tujuan saja ternyata tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif dari standar kinerja dari setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Menurut Umar (2003:16) cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan tersebut. Menurut A Dale Timple yang dikutip Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja dipengaruhi lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam proses menikmati kepuasan kerja terdapat tiga kategori menurut Hasibuan (2007 : 202), yaitu :

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik, serta lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan dalam arti bahwa dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan dengan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Siagian (2006 : 295) Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemahiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet (banyak dimensi). Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang dimasa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2007 : 178). Menurut Robbins dalam Wibowo (2007:299) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### **Penghasilan**

Yang dimaksudkan penghasilan dalam penelitian ini adalah insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan), sedangkan menurut Mutiara S. Pangabean (2002: 77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

### **Sarana prasarana**

Sarana dan prasarana meliputi peralatan dan sumber-sumber yang akurat, aspek ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan akan menurun apabila pimpinan buruk dalam menyediakan dan memberikan sumber-sumber finansial, material dalam mengatasi kekurangan sumber daya manusia, untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat, baik dan benar. Menurut Robbins (2003 : 112) bahwa pegawai pada umumnya peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Contohnya adalah keadaan lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan, misalnya lampu, cahaya, bekerja dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

### **Promosi**

Promosi memberikan peranan yang penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Menurut Hasibuan (2007 : 107) dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

### **Pendidikan pelatihan**

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai baru tersebut masih memerlukan pendidikan dan pelatihan. Menurut Gomes (2007 : 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

### **Kepemimpinan**

James A.F Stoner (1994) dalam Umar (2005 : 31) kepemimpinan di definisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Dale Timple (1991) dalam Umar (2005 : 31) Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Menurut Hendrawan dkk (2006 : 48) dalam menghadapi lingkungan yang terus mengalami perubahan dan sangat dinamis diperlukan pemimpin yang mampu menjadi visionaris, inovatif dan berjiwa wiraswasta. Sedangkan menurut Hasibuan (2007 : 4) Pemimpin harus menyadari bahwa dinamika suatu organisasi sebagian besar terletak pada pundaknya, yaitu dengan rencana-rencana yang pelaksanaannya didelegasikan pada bawahan, sehingga pimpinan dapat mewujudkan dinamika perusahaan, oleh karena itu pimpinan perlu mempunyai banyak waktu untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi bawahannya.

Robbins (2004 : 59) menyebutkan kepemimpinan adalah kepercayaan, saat kita mempercayai seseorang, kita beranggapan bahwa mereka akan bertindak Jujur dan benar, bisa diandalkan dan bisa diprediksikan, kita juga menganggap bahwa mereka tidak akan mengambil keuntungan dari kepercayaan kita. Bagian dari tugas pemimpin adalah akan terus bekerja dengan orang untuk menemukan dan memecahkan masalah, tetapi apakah para pemimpin mendapatkan akses kepada pengetahuan dan pemikiran kreatif yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan permasalahan akan bergantung pada seberapa banyak orang yang mempercayai mereka.

## **III. Metode Penelitian**

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitiannya adalah *Noneksperimental*, dimana yang dimaksud disini yaitu merupakan suatu kegiatan penelitian yang tidak melalui eksperimen atau percobaan. Adapun pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian ini menjelaskan fenomena atau pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (*dependent variable*) yaitu variabel yang besar kecilnya tergantung oleh variabel bebas. Variabel ini diberi notasi Y yang merupakan Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel Bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung. Variabel ini diberi nama variabel X, yang merupakan variabel-variabel : Kepuasan (X1), Penghasilan (X2), Sarana dan Prasarana (X3), Promosi (X4), Pendidikan dan latihan (X5), Kepemimpinan (X6)

### Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan pada penelitian ini bersumber dari responden. Sumber data diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (*kuesioner*) kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas di Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur. Data meliputi identitas responden dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis data, yaitu :

1. Data primer, yang digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti akan dikumpulkan melalui penyebaran *kuesioner* yang didapat secara langsung di tempat penelitian atau diperoleh langsung dari responden.
2. Data sekunder, data ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui bacaan atau literatur, maupun laporan atau dokumen pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur.

### Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran *kuesioner*, sedangkan observasi dan wawancara sebagai pelengkap data sekunder. Sedangkan metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1). *Kuesioner*, yaitu pengumpulan data menggunakan lembar pertanyaan yang telah disiapkan, kemudian disebar kepada responden yang menjadi sampel penelitian.
- 2). *Observasi*, yaitu pengamatan langsung di lokasi yang berguna untuk melengkapi data primer.
- 3). *Wawancara* berguna untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Hasilnya untuk melengkapi data yang telah ada.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan data sekunder, jumlah pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur berjumlah 112 orang. Sampel Penelitian adalah sebagian dari keseluruhan pegawai yang ingin di ambil sebagai responden atau wakil dari populasi. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 51 orang.

### Model Analisis

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan disamping itu karena menggunakan variabel lebih dari satu, maka model analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah model analisis regresi berganda. Menurut Rangkuti (1997 : 162) persamaan garis regresi berganda adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$

Dimana :

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b1,b2,b3,b4,b5,b6 = Koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4,X5,X6 = Variabel independen
- e = faktor pengganggu diluar model (error)

Model analisis regresi linier berganda ini akan dianalisa dengan menggunakan paket program komputer statistik yaitu SPSS 20 for windows, dan diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, serta kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur.

**Teknik Pengujian Hipotesis**

Adapun teknik pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu :

*Pembuktian Hipotesis : Uji F. Asumsi yang digunakan sesuai dengan pendapat Rangkuti (1997 : 165), bahwa : Ho : b1 = b2 = b3 = b4 = b5 = b6 = 0. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara faktor-faktor kepuasan kerja, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, serta kepemimpinan pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur. Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ b4 ≠ b5 ≠ b6 ≠ 0. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara faktor-faktor kepuasan kerja, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Kutai Timur.*

*Kriteria Pengujian : sesuai dengan pendapat Rangkuti (1997 :166)*

- 1). *Membandingkan F hitung dengan F tabel*

*F hitung = SPSS v.20 for windows*

*F tabel = Tingkat signifikansi = 5 %*

$$\text{Denominator (baris)} = n - k - 1 = 30 - 4 - 1 = 25$$

$$\text{Numerator (kolom)} = k = 4$$

$$\text{Maka } F(4 ; 25 ; 0,05) = 2,76$$

- 2). *Berdasarkan probabilitas bahwa :*

*Menolak Ho apabila signifikansi F (probabilitas) < 0,05 dan*

*Menerima Ho apabila signifikansi F (probabilitas) > 0,05.*

*Pembuktian Hipotesis : Uji t*

*Asumsi yang digunakan sesuai dengan pendapat Rangkuti (1997 : 151) bahwa :*

$$\text{Ho : } b1 = 0; b2 = 0; b3 = 0; b4 = 0; b5 = 0; b6 = 0$$

*Artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikansi antara masing-masing faktor-faktor kepuasan kerja, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, serta kepemimpinan pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur.*

$$\text{Ha : } b1 \neq 0; b2 \neq 0; b3 \neq 0; b4 \neq 0; b5 \neq 0; b6 \neq 0$$

*Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikansi antara masing-masing faktor kepuasan kerja, penghasilan, sarana dan prasarana, promosi, pendidikan dan latihan, serta kepemimpinan pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur.*

- 3). *Kriteria Pengujian ;*

*Membandingkan t hitung dengan t tabel*

*Menolak Ho jika t hitung > t tabel*

*Menerima Ho jika t hitung < t tabel*

*T hitung = SPSS v.20 for windows*

$$\text{T tabel} = df = n - k - 1 = 30 - 4 - 1 = 25$$

$$\text{Uji dilakukan dua sisi, maka diperoleh } (25;0,05) = 2,0595$$

*Berdasarkan Probabilitas*

*Menolak Ho apabila signifikansi T (probabilitas) < 0,05 dan*

*Menerima Ho jika signifikansi T (probabilitas) > 0,05.*

*Disamping itu untuk melihat pengaruh dominan dari hasil uji t adalah signifikansi T (probabilitas) dan koefisiensi regresi yang terbesar.*

#### 4). Pengujian Asumsi Klasik

Disamping pengujian terhadap hipotesis, dilakukan juga pengujian terhadap asumsi klasik model regresi berganda yang meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi disebut evaluasi Ekonometrika. Gujarati (1993 : 157-201) menyatakan bahwa ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linier berganda yaitu terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat Best linear Unbiased Estimator (BLUE), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut diatas. Adapun pengujian ketiga asumsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

*Uji Multikolinearitas.* Pengujian terhadap Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier antara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Rietveld dan Lasmono (1993 : 53) menyebutkan, akibat adanya Multikolinearitas ini maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan Multikolinearitas dilakukan analisis Korelasi Pearson diantara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna berarti tidak terjadi multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai  $R^2$  yang sangat tinggi antara 0,7 sampai dengan 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

*Uji Heteroskedastisitas.* Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data dan terlalu bervariasinya data yang diteliti. Sudrajat (1988 : 192) mengatakan bahwa salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya Heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode Spearman Rank Correlation. Pembuktian ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas dengan variabel-variabel gangguan (residual), masing-masing diberi jenjang satu dan seterusnya dari nilai terendah sampai nilai tertinggi dalam tanda mutlak, selanjutnya dicari koefisien korelasinya dan dilakukan pengujian pada tiap-tiap variabel. Apabila  $r$  hitung < nilai kritis berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga hal ini tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik. Atau dapat dilihat dari penyebaran masing-masing variabel baik bebas maupun terikat dalam scatter plot bila menyebar merata dan tidak mengelompok atau berkumpul maka tidak terjadi Heteroskedastisitas dan sebaliknya.

*Uji Autokorelasi.* Gujarati (1993 : 201) menyebutkan bahwa dalam pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (time series) yaitu hasil waktu tertentu dipengaruhi oleh waktu sebelumnya, atau ruang (cross sectional) yaitu data yang terjadi disuatu tempat saling berpengaruh dengan data ditempat lain. Model klasik mengasumsikan bahwa variabel gangguan yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh variabel vatriabel gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain manapun. Guna mendeteksi ada atau tidaknya korelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan metode statistik  $d$  dari Durbin Watson (DW). Cara mengujiannya adalah dengan membandingkan nilai DW ( $d$ ) dengan nilai batas atas ( $du$ ) dan batas bawah ( $dl$ ) yang terdapat dalam tabel.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat diurutkan teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui analisis kuantitatif dengan prosedur atau urutan sebagai berikut :

- 1). Data-data yang diperoleh melalui kuesioner berupa data kualitatif dilakukan rangking skala dengan menggunakan skala likert, melalui pemberian skor terendah 1 hingga tertinggi 5, kemudian dimaksudkan kedalam tabulasi sesuai dengan nilai masing-masing variabel yang telah diperoleh, dan terhadap kuesioner serta kekonsistenan jawaban responden dilakukan pula uji validitas dan uji reliabilitas.
- 2). dari hasil tabulasi tersebut, dianalisis melalui komputerisasi dengan menggunakan program SPSS v. 20 sehingga diperoleh : koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen, Korelasi ( $R$ ) untuk masing-masing variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), Korelasi parsial ( $R^2$ ) untuk setiap variabel independen ( $X$ ), Hasil uji  $F$  rasio yang menunjukkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), hasil uji  $t$  yang menunjukkan nilai masing-masing (parsial) variabel  $X$  terhadap  $Y$ , hasil uji asumsi klasik (Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi) untuk melihat

apakah terjadi penyimpangan dari ketiga asumsi tersebut berkaitan dengan regresi berganda yang digunakan.

**IV. Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,929 dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0.863 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1), penghasilan (X2), sarana dan prasarana (X3), promosi (X4), pendidikan dan pelatihan (X5) dan kepemimpinan (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong sangat erat. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0.863 dapat diartikan bahwa pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X1), penghasilan (X2), sarana dan prasarana (X3), promosi (X4), pendidikan dan pelatihan (X5) dan kepemimpinan (X6) secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 86,3 %, sisanya 13,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk pada model yang diteliti. Secara partial hubungan dan pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), penghasilan (X2), sarana dan prasarana (X3), promosi (X4), pendidikan dan pelatihan (X5) dan kepemimpinan (X6) terhadap kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | .620                        | .248       |                           | 2.498 | .016 |
|       | Kepuasan          | 3.196E-02                   | .080       | .042                      | .399  | .692 |
|       | Penghasilan       | .254                        | .086       | .298                      | 2.946 | .005 |
|       | Sarana -prasarana | 3.646E-02                   | .096       | .051                      | .381  | .705 |
|       | Promosi           | .166                        | .073       | .247                      | 2.288 | .027 |
|       | Pendidikan        | .228                        | .094       | .252                      | 2.418 | .020 |
|       | Kepemimpinan      | .154                        | .074       | .169                      | 2.085 | .043 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas memperlihatkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel seperti kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.0319, penghasilan terhadap kinerja sebesar 0.254, sarana dan prasarana terhadap kinerja sebesar 0.0364, promosi terhadap kinerja sebesar 0,166, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,228, kepemimpinan terhadap kinerja 0,154 dan nilai konstanta sebesar 0,620. Hubungan fungsional tersebut dapat diformulasikan dalam persamaan regresi berganda seperti berikut:

$$Y = 0,620 + 0.0319, X1 + 0.254 X2 + 0. 0364 X3 + 0,166 X4 + 0,228 X5 + 0,154 X6 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat ditafsirkan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja (X1), penghasilan (X2), sarana dan prasarana (X3), promosi (X4), pendidikan dan pelatihan (X5) dan kepemimpinan (X6) mempunyai hubungan yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengevaluasi apakah variabel yang dimasukkan model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja yang tidak bias, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik dengan pendekatan uji multikolenieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Hasil pengujian multikolenieritas dari model regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut:



Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
|       |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kepuasan          | .289                    | 3.466 |
|       | Penghasilan       | .305                    | 3.281 |
|       | Sarana -prasarana | .176                    | 5.674 |
|       | Promosi           | .267                    | 3.740 |
|       | Pendidikan        | .288                    | 3.472 |
|       | Kepemimpinan      | .477                    | 2.096 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang dimasukkan model menunjukkan nilai < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Ghozali (2005:91) berpendapat untuk mendeteksi terjadinya multikolenieritas dapat dilihat berdasarkan hasil variance inflation factor (VIF). Jika nilai FIV lebih kecil dari 10 disimpulkan tidak adanya multikolenieritas diantara variabel independen. Hasil evaluasi heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Indikasi lain dapat dilakukan pemeriksaan visual, yaitu plot antara sisaan (residual) dengan nilai prediksi (Supranto,2000:71). Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Durbin Weston sebesar 1,472. Menurut Algifahri (1998) menggolongkan criteria pengujian Autokorelasi dalam beberapa interval antara lain jika nilai Durbin weston kurang 1,56 menunjukkan tidak adanya kesimpulan adanya Autokorelasi.

**Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan terdiri dari dua hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), penghasilan (X2), sarana dan prasarana (X3), promosi (X4), pendidikan dan pelatihan (X5) dan kepemimpinan (X6) terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan pendekatan uji statistik dengan uji F. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel Anova seperti berikut:

Hasil uji hipotesis pertama

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 7.977          | 6  | 1.329       | 46.055 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1.270          | 44 | .029        |        |                   |
|       | Total      | 9.247          | 50 |             |        |                   |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penghasilan, Pendidikan, Kepuasan, Promosi, Sarana -prasarana
- b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel penghasilan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Untuk membuktikan hipotesis kedua dengan pendekatan statistik dengan uji t. Hasil uji t dari lampiran tabel koefisien dapat disajikan seperti berikut:

Tabel  
Hasil Uji Hipotesis Kedua

| Model                        | Nilai t hitung | Nilai t tabel df (n-k ;0.05) | Nilai signifikansi (Probabilitas) | Kesimpulan hipotesis |
|------------------------------|----------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Kepuasan kerja (X1),         | 0,399          | 2.02                         | 0,692                             | Signifikan           |
| Penghasilan (X2),            | 2,946          | 2.02                         | 0.005                             | Signifikan           |
| Sarana dan Prasarana (X3),   | 0.381          | 2.02                         | 0.705                             | Tidak Signifikan     |
| Promosi (X4),                | 2,288          | 2.02                         | 0,027                             | Signifikan           |
| Pendidikan dan Pelatihan(X5) | 2,418          | 2.02                         | 0,020                             | Signifikan           |
| Kepemimpinan (X6)            | 2,085          | 2.02                         | 0,043                             | Signifikan           |

Berdasarkan hasil uji t dari tabel di atas pembuktian masing-masing variabel dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 0,399 dan t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Nilai signifikansi atau probabilitas 0.399 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel penghasilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,946 dan t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Nilai uji signifikansi atau probabilitas 0.005 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel penghasilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel sarana prasarana (X3), berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 0.381 lebih kecil dari t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Pada uji signifikansi atau probabilitas 0.705 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa sarana prasarana (X3), berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel promosi (X4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,288 lebih besar dari t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Pada uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,027 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel promosi (X4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel pendidikan (X5), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,418 lebih besar dari t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Pada uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,027 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X5), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Variabel kepemimpinan (X6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,085 lebih besar dari t tabel pada df (n-k ;0.05) sebesar 2.02. Pada uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,043 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X6), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari keenam variabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel penghasilan menunjukkan nilai uji t terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, demikian halnya jika dilihat dari nilai signifikansinya, maka disimpulkan bahwa penghasilan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan penghasilan berpengaruh dominan terbukti benar atau hipotesis kedua diterima.

V. Penutup  
Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang disajikan seperti berikut:

1. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), penghasilan ( $X_2$ ), sarana dan prasarana ( $X_3$ ), promosi ( $X_4$ ), pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) dan kepemimpinan ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan uji F dengan signifikansi lebih kecil  $\alpha$  0,05, maka hipotesis pertama terbukti benar atau hipotesis diterima.
2. Pengaruh yang dijelaskan oleh keenam variabel secara simultan sebesar 83,6 %, masih ada sisa 16,7 % dijelaskan oleh variabel lain misalnya pengawasan dan disiplin kerja pegawai.
3. Secara partial dari keenam variabel, terdapat satu variabel yang berpengaruh tidak signifikan yaitu variabel sarana prasarana ( $X_3$ ). Sedangkan variabel kepuasan ( $X_1$ ), penghasilan ( $X_2$ ), promosi ( $X_4$ ), pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) dan kepemimpinan ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel penghasilan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai terbukti dari hasil uji t dan signifikansi 0.005 menunjukkan nilai terkecil jika dibandingkan dengan variabel lain yang dimasukkan model penelitian.
5. Keenam variabel independen yang dimasukkan model dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai, terbukti dengan hasil evaluasi asumsi klasik yang menyimpulkan tidak terjadi multikolenieritas, heteroskedastisitas dan tidak adanya kesimpulan adanya autokorelasi.

### Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dikemukakan beberapa saran seperti berikut:

1. Variabel penghasilan merupakan variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu perlu dipertahankan dan masih dapat dioptimalkan.
2. Variabel sarana dan prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu peningkatan sarana dan prasarana dapat dilakukan dengan menempatkan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan pegawai.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti halnya variabel pengawasan dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Algifari. 1997. *Statistika Induktif : Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- , 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPF.
- Amstrong, M. 1994. *A Handbook of Human Resources Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Baron, Robert A, Jerald Greember. 1996. *Behaviour in Organization : Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition*. Allyn and Bacon.
- Davis, Keith. 1972. *Human Behaviour at Work : Human Relational Organizational Behaviour*. New York : Mc. Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, H. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Gunung Agung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPF.
- J. Supranto. 1982. *Statistika Untuk Pimpinan dan Usahawan*. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis dan Meneliti Tesis*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mitrani A, Daziel M and Fitt D. 1977. *Competence Based Human Resources Management : Value Driven Strategies For Recruitment, Development and Reward*. London : Kogan Page Limited.
- Nitisemito, S. Alex. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Robbin, P. Stephen. 1996. Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Applications. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall.*
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.*
- Siagian, Sondang P.2003. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta : Gunung Agung.*
- Spencer, Myle and Spencer. 1993. Competence at Work : Model For Supervisor.*
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.*
- Timpe, A. Dale. 2000. Produktivitas, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Elex Media Komputindo.*
- Umar, Husein. 2000. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.*
- Wekley and Yulk. 1992. Motivation and Productivity. Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.*