

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT DR.
KANUJOSO DJATIWIWOWO DI BALIKPAPAN**

Pudjiati, Dian Catur Lestari
Universitas Balikpapan

Abstrak

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial mempengaruhi Kinerja karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Adapun penelitian dengan obyek penelitian karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan dengan menggunakan sampel sebanyak 66 orang karyawan, analisis menggunakan metode Regresi Linear Berganda.

Dari hasil Pengujian secara simultan dengan menggunakan analisis Fisher test yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti secara simultan terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Instalasi Gizi rumah sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan, hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Pembuktian hipotesis kelima variabel Komitmen Organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan, hipotesis ini terbukti dengan hasil pengujian secara parsial dengan nilai uji secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan koefisien korelasi parsial (r) lebih besar dibanding nilai t_{hitung} dan koefisien korelasi parsial (r) pada kedua variabel bebas lainnya.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi , Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini berkembang dengan pesat. Persaingan antar rumah sakit baik pemerintah maupun swasta serta asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat di layani oleh Rumah Sakit secara cepat, akurat, bermutu dan terjangkau.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut agar selalu bertambah

baik. Hal ini tidak mudah, karena terdapat persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu pegawai organisasi tersebut. Dian Kristianto (2011) Kinerja pegawai yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Kinerja pegawai diuji dengan sikap pegawai seperti kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional ditemukan mempengaruhi kinerja dan produktivitas rumah sakit.

Ardini (2017) Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dalam suatu rumah sakit bukanlah perkara mudah sebab karakter pegawai yang heterogen dan dinamis acapkali menyulitkan rumah sakit dalam mengatur dan mengarahkan potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Bila tidak diatur secara tepat, hal itu dapat berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja pegawai sehingga menghambat pencapaian tujuan rumah sakit.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan. Pater (2016) dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara pegawai dengan rumah sakit. Komitmen pegawai itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Abrivianto (2014) Kurangnya komitmen pada pegawai dalam perbedayaan pegawainya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Rumah sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Balikpapan selain rumah sakit Umum Daerah, rumah Sakit Pertamina, rumah sakit Restu Ibu, rumah sakit Hermina dan rumah sakit Siloam, dalam menghadapi persaingan maka Rumah Sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) baik secara formal maupun informal. Hal itu dilakukan untuk memberi kepuasan yang maksimal kepada pasien dan keluarga pasien, di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat pada bidang pelayanan jasa kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berhubungan dengan tingkat Kinerja Pegawai, maka tujuan dalam penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit instalasi gizi rumah sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.
2. Untuk mengetahui secara parsial kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit instalasi gizi rumah sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.
3. Untuk mengetahui diantara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai unit instalasi gizi rumah sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.

KERANGKA TEORI

Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2013:856) “kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut”. Hasibuan (2016:120) “pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya”.

Motivasi

Sudarmayanti (2017:275) “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah dan tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual”. Robbins dan Judge (2013:238) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha individual terhadap pencapaian tujuan”.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2012:100) mengemukakan komitmen organisasi adalah: “Tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan “Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.”

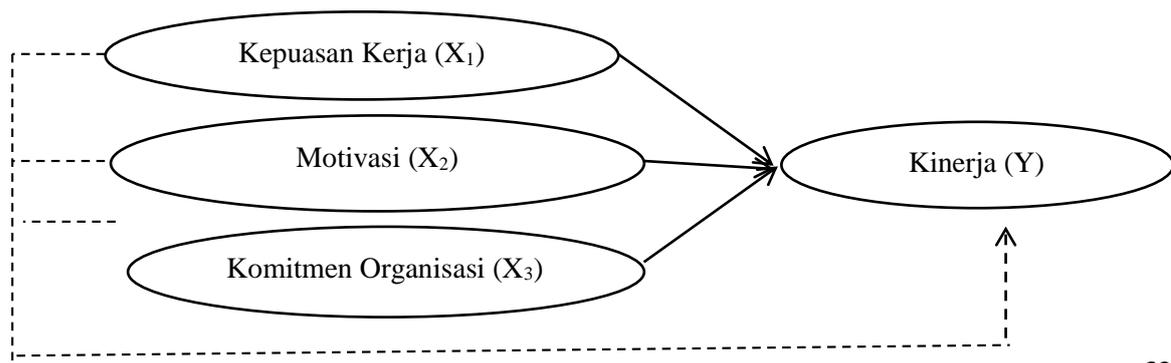
Kinerja

Rivai Veithzal (2014:547). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Mangkunegara (2015:67) pengertian “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai hubungan antara pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada uraian serta perumusan masalah yang dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.
2. Bahwa secara parsial kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.
3. Bahwa Komitmen Organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Sugiyono (2017:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Batasan Penelitian

Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Unit Instalasi Gizi dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan Kalimantan Timur.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat dikatakan juga sebagai seluruh responden yang ada didalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan sebanyak 66 Orang karyawan.

Sugiyono (2016:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun metode pengambilan sampel yang diambil secara sensus yaitu sebanyak 66 orang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian. Wawancara, pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Observasi, pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Kepuasan Kerja (X_1)

Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Indikator-indikator menurut Robbins yang menentukan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Kondisi kerja
3. Gaji
4. Kesesuaian pekerjaan
5. Rekan kerja

Motivasi Kerja (X_2)

Hasibuan (2016:143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan memihak pada suatu organisasi dimana tempat karyawan itu bekerja atau menjalankan tugasnya serta sampai tingkat mana karyawan tersebut mempertahankan keanggotaannya. Sopiah, (2011:7) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

Kinerja (Y)

Sedarmayanti (2013:260), Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Adapun beberapa indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2013:377) yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Keahlian
3. Perilaku
4. Kepemimpinan

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson (Sugiyono, 2016:124). Jika alat ukur dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut di uji reabilitasnya. Sugiyono (2016:121) Reabilitas adalah merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode Split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *autokolerasi* yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Santoso (2015:234) Uji *multikolinearitas* digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinieritas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).

Uji Autokolerasi

Santoso (2015:241) Uji autokolerasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variable dependen dengan beberapa variable independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

α = Koefisien konstanta

- $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Kepuasan Kerja
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Komitmen Organisasi
- e = Error, Variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Nilai pengujian validitas dituangkan kedalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson correlations	r tabel n =30	keterangan
Kinerja (Y)	Y1 ₁	0,729	0.361	Valid
	Y1 ₂	0,804	0.361	Valid
	Y1 ₃	0,812	0.361	Valid
	Y1 ₄	0,545	0.361	Valid
Kepuasan kerja (X ₁)	X1 ₁	0,798	0.361	Valid
	X1 ₂	0,814	0.361	Valid
	X1 ₃	0,630	0.361	Valid
	X1 ₄	0,812	0.361	Valid
	X1 ₅	0,535	0.361	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2 ₁	0,768	0.361	Valid
	X2 ₂	0,619	0.361	Valid
	X2 ₃	0,720	0.361	Valid
	X2 ₄	0,711	0.361	Valid
	X2 ₅	0,668	0.361	Valid
Komitmen Organisasi (X ₃)	X3 ₁	0,808	0.361	Valid
	X3 ₂	0,731	0.361	Valid
	X3 ₃	0,707	0.361	Valid

Sumber: Hasil analisis dengan menggunakan tabel dan SPSS 22

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi (*Pearson correlations*) r_{hitung} dari setiap pertanyaan untuk masing-masing pada variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen organisasi (X_3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan $>$ *Pearson Correlation* tabel hasil yang positif dan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam Pengujian Reliabiliti terhadap variabel penelitian dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60: sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung} Alpha Crounbach	Nilai r_{tabel} Alpha Crounbach	Keterangan
Kinerja (Y)	0,789	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X_1)	0,785	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,775	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,802	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil analisis menggunakan SPSS versi 22.

Semua pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan variabel Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh penulis cantumkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	1,117	5	Tidak terjadi Multikolinearity
Motivasi Kerja (X_2)	1,139	5	
Komitmen Organisasi (X_3)	1,200	5	

Sumber data : berdasarkan pengolahan dari hasil analisis dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji Multikolinearity diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel Kepuasan kerja (X_1) nilai VIF = 1,117 < 5, variabel Motivasi kerja (X_2) nilai VIF = 1,139 < 5, variabel Komitmen Organisasi (X_3) nilai VIF = 1,200 < 5 sehingga semua nilai VIF menunjukkan tidak terjadi Multikolinearity karena nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua lebih kecil dari 5 pada matrik korelasi menunjukkan lebih besar dari nilai Kritisnya untuk $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas dalam data yang digunakan, dan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,210	0,05	Semua variabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,400	0,05	Tidak terjadi
Komitmen Organisasi (X_3)	0,421	0,05	Heteroskedastis

Sumber data : berdasarkan pengolahan dari hasil analisis dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastis menunjukkan Variabel Kepuasan kerja (X_1) nilai β (Beta) sebesar 0,210 > 0,05, variabel Motivasi kerja (X_2) nilai β (Beta) sebesar 0,400 > 0,05, variabel Komitmen Organisasi (X_3) nilai (Beta) sebesar 0,421 > 0,05, dengan diketahui bahwa ternyata nilai β (Beta) variabel bebas lebih besar dari nilai r tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada atau tidaknya gejala autokorelasi maka dapat dideteksi dengan uji Durbi-Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 tidak adanya korelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi

Tabel 5
Autokorelasi

Interval Nilai Durbin Watson tabel	Nilai Durbin Watson hitung	keterangan
< -2	-	Ada Autokorelasi positif
-2 s/d + 2	1,732	Tidak ada Autokorelasi
>2	-	Ada Autokorelasi

Sumber data : berdasarkan pengolahan dari hasil analisis SPSS versi 22

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh nilai Durbin Watson hitung sebesar 1,732 nilai ini berada pada nilai interval Dubin Watson Tabel yaitu antara DW -2 sampai dengan +2 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi pada variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) pada karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini meliputi variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) dengan variabel Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan dan hasil analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22 dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Regresi linear berganda dan hasil uji secara Simultan

Variabel				Koefisien Regresi (b)	
Kinerja karyawan (Y)					
Koefisien Konstanta				0,262	
Kepuasan Kerja (X_1)				0,213	
Motivasi (X_2)				0,391	
Komitmen Organisasi (X_3)				0,402	
Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R Square)	F hitung	Ftabel	Nilai Sig	Keterangan
0,762	0,581	28,621	2,74	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22

Tabel 7
Hasil Koefisien Korelasi dan Uji t

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial (r)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)					
Kepuasan kerja (X_1)	0,293	2,415	2,00	0,019	Signifikan
Motivasi kerja (X_2)	0,501	4,553	2,00	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X_3)	0,511	4,675	2,00	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22

Persamaan regresi linier berganda untuk hasil penelitian pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Adapun persamaan Regresi linear berganda diperoleh: $Y = 0,262 + 0,213 X_1 + 0,291 X_2 + 0,402 X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik sebagai berikut:

Nilai koefisien konstanta (b_0) sebesar 0,262 menunjukkan apabila nilai variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol maka variabel Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,262 nilai ini apabila disetarakan dengan nilai persentase akan sebesar 26,2 %.

Berdasarkan analisis statistik pada tabel dengan nilai dari koefisien regresi dijabarkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,213 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kepuasan kerja (X_1) dalam nilai satuan tertentu akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar $b_1 = 0,213$ apabila disetarakan dengan nilai persentase akan sebesar 21,3 % dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol.
2. Hubungan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi kerja (X_2) dalam nilai satuan tertentu akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan sebesar $b_2 = 0,291$ apabila disetarakan dengan nilai persentase akan sebesar 29,1 % dengan asumsi variabel Kepuasan kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol.
3. Hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan Nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Komitmen Organisasi (X_3) dalam nilai satuan tertentu akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan sebesar $b_3 = 0,402$ apabila disetarakan dengan nilai persentase akan sebesar 40,2% dengan asumsi variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai konstan atau Nol.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Pengujian secara simultan dengan menggunakan analisis Fisher test yaitu diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,621 sedangkan F_{tabel} 2,74 derajat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diketahui $F_{hitung} = 28,621 > F_{tabel} = 2,74$ pada sig sebesar $0,000 < 0,05$ berarti secara simultan terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karyawan Instalasi Gizi rumah sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,762 nilai mendekati angka 1 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Koefisien Determinasi (R^2) = 0,581 nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan 58,1% dan sisanya sebesar 42,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Pengaruh Kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 2,415 > t_{tabel} = 2,00$ pada sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,293 (29,3%) berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 4,553 > t_{tabel} = 2,00$ pada sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,501 (50,1%) berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Hasil Uji Hipotesis Keempat

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 4,675 > t_{tabel} = 2,00$ pada sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,511 (51,1%) berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Hasil Uji Hipotesis Kelima

Pembuktian Hipotesis kelima variabel Komitmen Organisasi (X_3) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja (Y) karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, hipotesis ini terbukti dengan hasil pengujian secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai nilai $t_{hitung} 4,675 > t_{tabel} = 2,00$ pada sig $0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,511 (51,1%) lebih besar dibanding nilai t_{hitung} dan koefisien korelasi parsial (r) pada kedua variabel bebas lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja seperti uji t yang mendapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang menjelaskan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bisa diterima kebenarannya, dan dalam analisis korelasi sederhana mendapatkan nilai r yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kemudian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui perhitungan regresi sederhana. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, kondisi kerja, gaji, kesesuaian kerja serta rekan kerja seperti yang di kemukakan oleh Robbins (2015), maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh sehingga menghasilkan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh

perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Respatiningsih (2015), dan hasil penelitian Niken Wulan Sari (2015).

Berdasarkan hasil tanggapan Responden terhadap variabel Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi. Kontribusi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan jika kompensasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adanya perhatian untuk rasa aman dan keselamatan karyawan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan dan pengakuan atas kemampuan karyawan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ida Respatiningsih (2015) dan sejalan dengan hasil penelitian Rasti Ardini (2017).

Berdasarkan hasil tanggapan Responden terhadap variabel Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis keempat diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Menurut Wibowo (2012:232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap instansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen

yang tinggi terhadap intansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat. Hasil sejalan dengan penelitian Restu Adi Nugroho Sri Hartono Sudarwati (2016) sejalan dengan hasil penelitian Ida Respatiningsih (2015), sejalan dengan hasil penelitian Rasti Ardini (2017) dan sejalan dengan hasil penelitian Niken Wulan Sari (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: Hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat, dan kelima terbukti kebenarannya berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu:

1. Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator pekerjaan yang menantang, kondisi kerja, gaji, kesesuaian pekerjaan dan rekan kerja, maka penulis menyarankan kepada pimpinan rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebaiknya lebih memperhatikan terciptanya kepuasan kerja. untuk karyawan sebaiknya diberikan pekerjaan yang membuat karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya, dan sebaiknya Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan. Salah satu indikator gaji dapat diberikan disesuaikan dengan beban kerja karyawan, dan perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu ditanamkan.
2. Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan hendaknya dapat terus dipertahankan karena dengan tingkat motivasi tinggi akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja kerjanya, sehingga diperoleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan hasil kerja yang memuaskan perusahaan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen Unit instalasi Gizi RS Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

3. Kesetiaan karyawan merupakan indikator komitmen organisasi yang berada dalam kategori paling rendah. Oleh karena itu, untuk dapat memacu karyawan pada Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap indikator kesetiaan karyawan menjadi anggota organisasi sampai akhir, maka penulis menyarankan agar pihak rumah sakit untuk dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang layak. Selain itu, dapat diupayakan pula bagi rumah sakit agar lebih mampu mengkomunikasikan dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arwani dan Ashari. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Rembang. Analisis Manajemen, Vol 3, No. 2 Juli 2009, ISSN: 1411-1799).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Didit, Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Fitria Damayanti. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. Jurnal Investasi fakultas Ekonomi Unwir Vol. 1, No. 1 Januari 2015 ISSN : 1892-8486.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Gunung Sriathi. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada

- Fuji Jaya Motor Gianyar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No, 2015, ISSN: 2302-8912.
- Ida Respatiningsih. Pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi, kapabilitas dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Pemalang. Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (2014). Employee-Organization Linkages. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nashrudin Setiawan, SE, MM & Akhmad Taufik, SE, MBA. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Vol. 10 No. 2 Desember 2018 ISSN : 2088-3145 Jurnal Manajemen Tools.
- Niken Wulan Sari. Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kayu Lima Sentosa di Magelang. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 12 Desember 2018.
- Rasti Ardini. Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Koperasi di Kota Lubuklinggau. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu Vol 7, No 1 2017.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.

Sopiah, 2011, Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta

Sri Indarti dan Susi Hendriani. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Riau”. Jurnal Ekonomi, Vol. 19, No. 02, 2011. ISSN: 0880-7593.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Suwardi. Pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011 ISSN : 14411-1799.

Tohardi, Ahmad. 2012. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.