

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI
EFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIMEULUE
CUT KABUPATEN SIMEULUE**

Muhammad¹, Banta Karollah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

*corresponding author:
muhammad@stiesabang.ac.id
banta.karollah@stiesabang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work creativity, work motivation and effective communication on employee performance at the Simeulue sub-district office. The sample of this study was set at 37 respondents. This result in a partial test shows that work creativity has an effect on employee performance by 0.224 or 22.4%. Likewise, work motivation has an effect on employee performance by 0.636 or 63.6%. Thus, effective communication affects employee performance 0.236 or 23.6%. After the T test shows that: 1. Work creativity affects employee performance $T_{count} 1.898 > T_{table} 1.690$ and p value $0.004 < p 0.05$ means significant. 2. Work motivation has an effect on employee performance. $T_{count} 4,459 > T_{table} 1,690$ with p value $0.000 < 0.05$ meaning significant. 3. Effective communication has an effect on employee performance. $T_{count} 2.706 > T_{table} 1.690$ with p value $0.003 < 0.05$ meaning significant.

Simultaneously there is an influence between work creativity, work motivation, effective communication and employee performance of 0.741 or 74.1% and 0.259 or 25.9% is influenced by other variables. After the F test, the $F_{count} > F_{table}$ or $(31.432 > 3.28)$ and the significant test that the p value of $0.000 < p$ which was set at 0.05 or $(0.000 < 0.05)$ which means significant.

Keywords: *Work Creativity, Work Motivation, Effective Communication. Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue, Sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 37 responden. Hasil ini secara uji parsial menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,224 atau 22,4%. Demikian juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,636 atau 63,6%. Dengan demikian komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai 0,236 atau 23,6%, Setelah dilakukan uji T menunjukkan bahwa : 1. Kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai $T_{hitung} 1.898 > T_{tabel} 1,690$ dan p value $0,004 < p 0,05$ berarti signifikan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai $T_{hitung} 4,459 > T_{tabel} 1,690$ dengan p value $0,000 < p 0,05$ berarti signifikan. 3. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai $T_{hitung} 2.706 > T_{tabel} 1,690$ dengan p value $0,003 < p 0,05$ berarti signifikan.

Secara simultan terdapat pengaruh antara kreativitas kerja, motivasi kerja, komunikasi efektif dan kinerja pegawai sebesar 0,741 atau 74,1% dan 0,259 atau 25,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain. setelah dilakukan uji F diperoleh angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,432 > 3,28)$ dan Uji

signifikan bahwa p value sebesar $0,000 < p$ yang ditetapkan sebesar 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) yang berarti signifikan.

Kata Kunci : Kreativitas Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Efektif. Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Hubeis (2012:153), kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan dan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Kamisa (2013:97) Seorang pegawai perlu memiliki kreativitas dalam bekerja, kreativitas kerja merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang sebelumnya belum ada, yang menghasilkan solusi, ide, konsep-aktualisasi.

Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Gomes (2013:26) kreativitas kerja meliputi kelancaran dalam berfikir, keluwesan dalam berfikir, orisinalitas dalam berfikir, kemampuan elaborasi dan perumusan kembali. Menurut Siagian (2011:138), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, Siagian juga menjelaskan motivasi kerja diperlukan sebagai dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rogers (2018:20) komunikasi yang efektif juga di perlukan untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Pengertian komunikasi efektif memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami. menjelaskan, ia juga mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif itu meliputi membangun komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja yaitu keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam menyajikan informasi serta kecukupan informasi

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Simeulue Cut baik pegawai negeri sipil maupun kontrak dan bakti yaitu hubungan menjelaskan tentang pengaruh kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat simeulue cut kabupaten simeulue.

TABEL III.1
SKALA PENGUKURAN

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

*(Sekaran, 2017:129)

Variabel ini terdiri dari 3 yaitu kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat simeulue cut kabupaten simeulue.

Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah akuntabilitas dan tranparansi (X) sedangkan variabel devenden adalah kinerja pegawai (Y)

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Menurut Ghozali (2013:98), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Dari tabel r *Product-Moment* untuk N = 37 pada taraf signifikansi 5% di peroleh nilai kritis yaitu 0,316.

TABEL IV. 6
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT KINERJA PEGAWAI

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 37	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,826	0,316	Valid
	A2	0,388		Valid
	A3	0,373		Valid
	A4	0,678		Valid
	A5	0,596		Valid

Sumber: Data Diolah 2021

TABEL IV.7
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT KREATIVITAS KERJA

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 37	Keterangan
Kreativitas Kerja (X ₁)	B1	0,397	0,316	Valid
	B2	0,514		Valid
	B3	0,615		Valid
	B4	0,353		Valid
	B5	0,778		Valid

Sumber: Data Diolah 2021

TABEL IV.8
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT MOTIVASI KERJA

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 37	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	C1	0,820	0,316	Valid
	C2	0,446		Valid
	C3	0,554		Valid
	C4	0,827		Valid
	C5	0,827		Valid

Sumber: Data Diolah 2021

TABEL IV. 9
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT KOMUNIKASI EFEKTIF

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 37	Keterangan
Komunikasi Efektif (X ₂)	D1	0,880	0,316	Valid
	D2	0,833		Valid
	D3	0,868		Valid
	D4	0,786		Valid

Sumber: Data Diolah 2021

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,708 untuk variabel kinerja pegawai (Y), sebesar 0,798 untuk variabel kreativitas kerja (X₁), sebesar 0,734 motivasi kerja (X₂), dan untuk variabel komunikasi efektif (X₃), sebesar 0,779. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

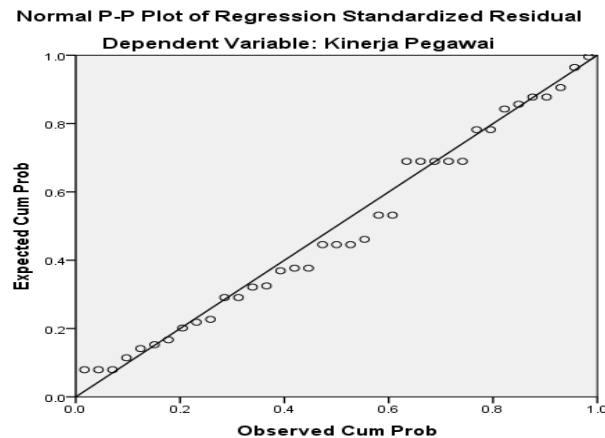
TABEL IV. 10
HASIL UJI REABILITAS

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,708	0, 708>0,60	Handal
2	Kreativitas Kerja (X ₁)	5	0,798	0, 798>0,60	Handal
3	Motivasi Kerja (X ₂)	5	0,734	0, 734>0,60	Handal
4	Komunikasi Efektif (X ₃)	4	0,779	0, 779>0,60	Handal

Sumber: Data Diolah 2021

Pengujian normatif bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah metode *Normal Probability Plot*, yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil *scatterplot* untuk pengujian normalitas disajikan pada Gambar IV.1.



Gambar IV.1. Output Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar IV.1 data yang berdistribusi normal pada grafik titik-titik penyebaran terlihat ada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, maka model regresi penelitian ini memenuhi data normal.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF dari masing-masing variabel. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.11

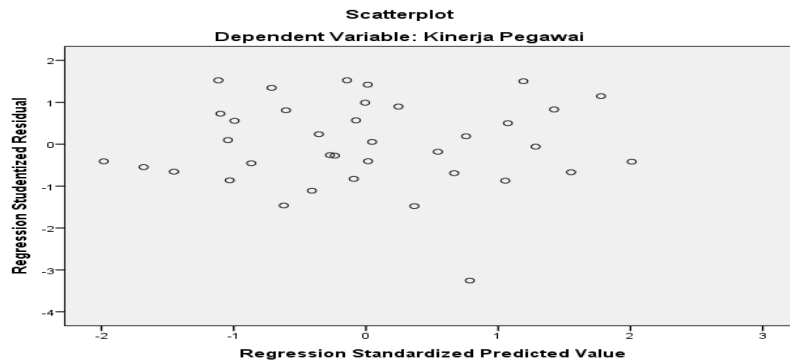
**TABEL IV.11.
 HASIL PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Nilai VIF
Kreativitas kerja	0,451	2,216
Motivasi Kerja	0,417	2,397
Komunikasi Efektif	0,870	1,149
Dependen Variabel: Kinerja Pegawai		

Sumber: Data Diolah 2021

Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas dalam model persamaan regresi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola tertentu, seperti pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas melalui uji *Scatterplot* seperti terlihat pada Gambar IV.2.



menyatakan bahwa kreativitas kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komunikasi efektif (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Simeulue Cut model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

TABEL IV. 12
PENGUJIAN REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,811	2.495		1.383		.341
1 Kreativitas Kerja	.224	.187	.158	1.898	1.690	.004
Motivasi Kerja	.636	.143	.612	4.459	1.690	.000
Komunikasi Efektif	.326	.120	.257	2.706	1.690	.003
Koefisien Korelasi (R) = 0,861 Koefisien Diterminasi (R^2) = 0,714 Adjusted R^2 = 0,717 F_{hitung} = 31,432 F_{tabel} = 3.28 Sig.F = 000						

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan output computer melalui program SPSS dari nilai *coefficients*^a diatas, maka persamaan regresi berganda di peroleh sebagai berikut:

$$Y = 2,811 + 0,224X_1 + 0,636X_2 + 0,236X_3 + e$$

Dari persamaan dan hasil output diatas dapat di ketahui hasil-hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien regresi (β) :

- Konstanta (a) sebesar 2,811 berarti bahwa jika kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi kerja dianggap nol (tidak ada), maka kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut bernilai 3 pada satuan skala *likert* (kurang setuju).
- Koefisien regresi kreativitas kerja 0,224 berarti bahwa setiap kenaikan 100% kreativitas kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 22,4% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,636 berarti bahwa setiap kenaikan 100% motivasi kerja akan menaikkan kinerja pegawai 63,6% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- d. Koefisien regresi komunikasi efektif sebesar 0,236 berarti bahwa setiap kenaikan 100% komunikasi efektif akan menaikkan kinerja pegawai 23,6% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,861 artinya variabel bebas yaitu komunikasi efektif, kreativitas kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Simeulue Cut. Sedangkan koefisien determinasi atau R Square (R^2) sebesar 0,741 yang berarti 74,1%. Variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi variabel lainnya.

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan atau secara bersama-sama variabel kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada tabel IV.14.

TABEL IV.14
HASIL UJI-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.340	3	19.447	31.432	.000 ^b
	Residual	20.417	33	.619		
	Total	78.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif, Kreativitas Kerja, Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis secara Simultan (uji f)

Berdasarkan tabel IV.14 hasil pengujian simultan nilai f_{hitung} sebesar 31,432 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitasnya (0,000) lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variabel kreativitas kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dan komunikasi efektif (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Simeulue Cut dengan pengujian program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 31,432$ dimana $t_{tabel} = 3,28$, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(31,432 > 3,28)$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Berarti dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrhy (2014) dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa memiliki kreativitas, motivasi kerja dan komunikasi efektif pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara Parsial (uji t)

Variabel Kreativitas Kerja (X_1)

Pengaruh kreativitas kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (1,898) lebih besar dari t_{tabel} (1,690) dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,898 > 1,690)$ maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05

atau $(0,004 > 0,05)$. Dari hasil uji uji signifikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015), Amrhy (2014) dan Rusmawati (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kreativitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut memiliki kreativitas yang dapat menunjang kerjanya sehari-hari.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (4,459) lebih besar dari t_{tabel} (1,690) dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,459 > 1,690)$ maka keputusannya adalah menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} , dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 atau $(0,000 > 0,05)$. Dari hasil uji uji signifikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015), Amrhy (2014) dan Rusmawati (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi komunikasi efektif kita dalam melakukan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik cara kita berkomunikasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut.

2. Variabel Komunikasi Efektif (X_3)

Pengaruh komunikasi efektif (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (2,706) lebih besar dari t_{tabel} (1,690) dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,706 > 1,690)$ maka keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 atau $(0,003 > 0,05)$. Dari hasil uji uji signifikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015), Amrhy (2014) dan Rusmawati (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi komunikasi efektif kita dalam melakukan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik cara kita berkomunikasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Simeulue Cut.

KESIMPULAN

Dari uraian diatas maka penelitian ini dapat dijadikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Simeulue Cut Kabupaten Simeulue dengan nilai t_{hitung} (1,898) $>$ t_{tabel} (1,690).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Simeulue Cut Kabupaten Simeulue dengan nilai t_{hitung} (4,459) $>$ t_{tabel} (1,690).
3. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Simeulue Cut Kabupaten Simeulue dengan nilai t_{hitung} (2.706) $>$ t_{tabel} (1,690).

4. Kreativitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi efektif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Simeulue Cut Kabupaten Simeulue dengan nilai $t_{hitung} (31,432) > t_{tabel} (3,28)$.

SARAN

Diharapkan pada Kantor Camat Simeulue Cut kedepannya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kreatifitas kerja motivasi kerja dan komunikasi efektif

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, Faustino, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi. Jakarta

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Edisi Ketujuh Halim,

Hubeis, Musa. (2012). Manajemen Kreativitas dan Inovasi Dalam Bisnis. Penerbit. PT. Hecca Mitra Utama. Jakarta.

Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi AksaraSekaran, Uma. (2017). Research Methods for Business. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi Ke-9: Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Rogers. (2018). Communication Networks: Toward a. Page 3. New Paradigm for Research.

Rusmawati, Yunni. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. Jurnal ekbis/vol.xv/no.1/edisimaret2016

Lakoy, Carolina. Amanda (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Jurnal EMBA 981 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.981-991

Kamisa. (2013). Pengertian Minat. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta.