

# PENGARUH ROTASI PEGAWAI, KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TRANSPORTASI DARAT PALEMBANG

Santoso \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di BPPTD Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 66 responden. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas. Uji model terdiri dari uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Secara parsial rotasi pegawai berpengaruh tidak signifikan yaitu  $0,083 > 0,05$ , kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ , dan perilaku kerja berpengaruh signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Diantara ketiga variabel bebas, variabel perilaku kerja adalah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja. Keterkaitan antara rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja dengan kinerja pegawai adalah jika rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja diperhatikan dengan baik, maka kinerja pegawai akan baik pula, yang akan berdampak positif terhadap BPPTD Palembang.

**Kata kunci:** rotasi pegawai, kepuasan kerja, perilaku kerja, kinerja

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja setiap orang dalam organisasi sangatlah penting. Tidak ada satu orangpun dalam organisasi yang tidak mempunyai peranan dalam organisasi. Para pimpinan harus berusaha untuk menjaga agar kinerja para pegawai tetap baik, bisa dengan melakukan rotasi untuk menghilangkan kejenuhan karena sudah beberapa tahun di posisi yang sama, dan bisa memberikan pengalaman baru kepada pegawai di jabatan yang baru. Rotasi mengatasi sifat monoton, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai agar menjadi handal dalam beberapa macam jabatan. Kemampuan melaksanakan berbagai macam posisi membuat pegawai merasa lebih bermanfaat bagi organisasi.

"*Job design* adalah mengubah konten dan/ atau proses pekerjaan spesifik untuk kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengayaan kerja)." (Wibowo, 2011, p. 393). "*Job rotation* adalah meningkatkan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara memindahkan seorang petugas untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya." (Hariandja, 2009, p. 70). Misalnya seorang yang tadinya ditugaskan di bidang pemasaran kemudian dipindahkan ke bagian lain, misalnya bagian produksi, dimana dalam hal ini akan memberikan tantangan baru dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

---

\*) Dosen BP2TD Kementerian Perhubungan

“Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan karyawan merupakan *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja” (Rivai & Sagal, 2013, p. 859). “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.” (Rivai & Sagal, 2013, p. 856).

“Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku kerja. Perilaku kerja adalah tentang bagaimana anda bertindak (*how you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are and who you are*). Perilaku kerja adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan.” (Wibowo, 2011, p. 86).

Saat ini Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang memiliki pegawai negeri sipil yang berjumlah 74 orang. Dari 74 orang pegawai, ada 66 pegawai yang setiap tahun dirotasi, sedangkan 8 orang pegawai yang merupakan pejabat eselon tidak dilakukan rotasi. Karena setiap tahun selalu dilakukan rotasi jabatan, sehingga ada kemungkinan seorang pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Pekerjaan-pekerjaan itu sendiri secara nyata tidak berubah, hanya para pegawai yang berputar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan: Adakah pengaruh yang signifikan rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai BPPTD Palembang.

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai BPPTD Palembang.

## D. Signifikansi Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan mengenai rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja pada BPPTD Palembang guna mengarahkan kinerja Pegawai. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi pengambil keputusan dalam pembuatan kebijakan di masa yang akan datang.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Teori

#### 1. Kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik (Wibowo, 2011, p. 102-105).

## 2. Rotasi Pegawai

Herzberg menyarankan (n.d., dikutip dalam Hariandja, 2009) “beberapa prinsip dalam pelaksanaan *job enrichment*, yaitu:

- a. Meningkatkan tuntutan pekerjaan, yaitu mengubah pekerjaan dengan meningkatkan tingkat kesukaran dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- b. Kebebasan untuk mengatur pekerjaan, yaitu memberikan kebebasan pada pekerja untuk mengatur pekerjaannya.
- c. peningkatan rasa tanggung jawab pekerja, yaitu membiarkan pekerja mengendalikan pekerjaannya.
- d. Memberikan *feedback*, yaitu memberitahukan pada pekerja seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Memberikan pengalaman bekerja yang baru, yaitu memberikan kesempatan pada pekerja pengalaman baru dan pertumbuhan diri” (p. 71).

## 3. Kepuasan Kerja

Hariandja (2009) menjelaskan: “kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis” (p. 291).

## 4. Perilaku Kerja

Elemen perilaku berkaitan dengan pemberian beberapa aspek dari pekerjaan yang dapat memenuhi keinginan atau motif manusia dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Aspek-aspek itu dapat berkaitan dengan otonomi, *task variety*, *task identity*, *task significance*, dan *feedback*. Berikut ini uraian dari aspek-aspek tersebut (Hariandja, 2009, p. 65-67).

### B. Penelitian Sebelumnya

Sebagai pedoman dan bahan perbandingan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima jurnal ilmiah. Untuk mendapatkan gambaran mengenai penelitian yang dijadikan bahan pedoman dan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, berikut disajikan ringkasan jurnal:

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ghufron dan Lamidi dengan judul Pengaruh Perilaku Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu dengan melibatkan semua karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo sebanyak 33 orang karyawan yang akan dijadikan responden. Penelitian ini membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia. Hasil perhitungan didapatkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja sangat besar.

Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan kriteria tertentu sebanyak 109 karyawan PT. Alam Kayu Sakti (PT. ALKA) Semarang. Penelitian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini dapat membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Mahdani, dan Idris yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 314 orang pegawai administrasi pada IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penarikan sampel

dilakukan dengan menggunakan metode *stratified random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 175 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada IAIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penelitian keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). Sampel dilakukan secara *Proporsional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan perbandingan. Peneliti memproporsionalkan jumlah populasi berdasarkan jumlah pegawai yang ada dimasing-masing Bagian dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin jumlah sampel sebanyak 76 orang. Hasil penelitian ini adalah motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

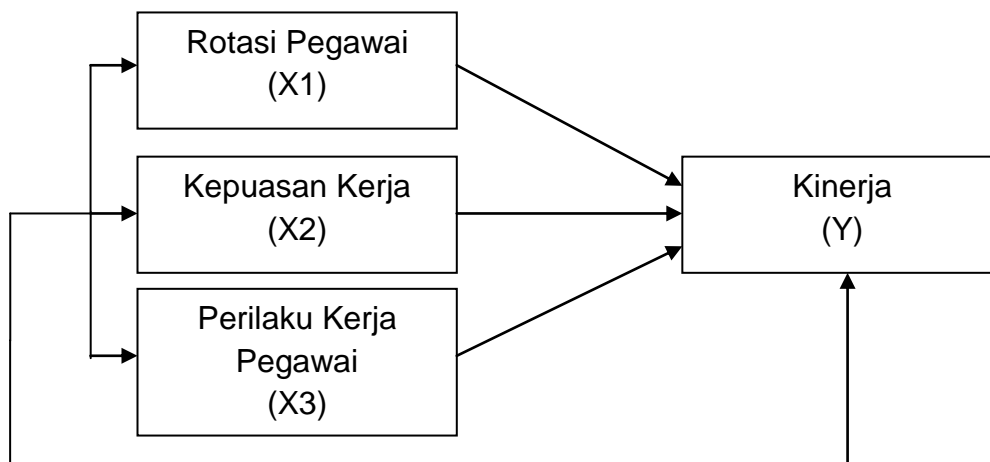
Penelitian kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana dan Triyono yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan tabel Issac dan Michael, dengan populasi sebanyak 201 untuk tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel penelitian adalah 127 orang Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja dan kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta

variabel rotasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

Sumber: Pemikiran Penulis Berdasarkan Teori, 2015

### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Adanya pengaruh rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai BPPTD Palembang.

### B. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Berdasarkan sumbernya, data dapat digolongkan menjadi data primer dan data sekunder (Tika, 2005, p. 43-44).

## III. METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan metode analitik korelasional yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### C. Variabel

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional variabel dalam penelitian ini, maka operasionalisasi variabel seperti yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1  
Operasionalisasi Variabel

| Variabel            | Definisi   | Indikator   | Skala   |
|---------------------|--|---|---------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai BPPTD dan bagaimana mengerjakannya | 1. Kualitas pekerjaan<br>2. Produktivitas<br>3. Ketepatan waktu | Ordinal |

|                             |   |   |         |
|-----------------------------|---|---|---------|
| Rotasi Pegawai (X1)         | <i>Job rotation</i> adalah peningkatkan variasi tugas yang dimiliki pegawai dengan cara memindahkan untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan tuntutan pekerjaan</li> <li>2. Kebebasan untuk mengatur pekerjaan</li> <li>3. Peningkatan rasa tanggung jawab</li> <li>4. Memberikan <i>feedback</i></li> <li>5. Memberikan pengalaman belajar baru</li> </ol> | Ordinal |
| Kepuasan Kerja Pegawai (X2) | Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan pegawai atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan sekerja</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Lingkungan kerja</li> </ol>   | Ordinal |
| Perilaku Kerja Pegawai (X3) | Perilaku Kerja adalah suatu cara dimana pegawai BPPTD Palembang bertindak atau melakukan.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. otonomi,</li> <li>2. <i>task variety</i>,</li> <li>3. <i>task identity</i>,</li> <li>4. <i>task significance</i></li> <li>5. <i>feedback</i></li> </ol>   | Ordinal |

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pegawai negeri sipil BPPTD Palembang. Para pejabat seperti kepala balai, kepala seksi, kasubbag, dan kepala subseksi tidak dimasukkan dalam populasi karena mereka bertindak sebagai penilai sehingga tidak mengalami rotasi pegawai. Peneliti memilih pegawai negeri sipil yang tidak menjabat sebagai kepala balai, kepala seksi, kasubbag, dan kepala sub seksi dengan besarnya sampel 66 pegawai karena dianggap sesuai dengan variabel penelitian yaitu pegawai yang mengalami rotasi jabatan setiap tahun.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi.

#### IV. HASIL PENELITIAN

Tahap selanjutnya adalah uji normalitas data. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistic non parametric: Uji *One SampleKolmogrov Smirnov*. Setelah dilakukan uji normalitas didapat hasil bahwa nilai signifikansi variabel kinerja pegawai (Y) 0,869, rotasi pegawai (X1) 0,663, kepuasan kerja (X2) 0,674, dan perilaku kerja (X3) 0,162 lebih besar dari *alpha* (0,05). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Tahap selanjutnya adalah uji heterokedastisitas. Setelah dilakukan uji heterokedastisitas, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterosedastisitas.

Tahap selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Dalam uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Invlation Faktor (VIF)*. Jika

VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinearitas. Dari uji multikolinearitas didapat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 5, artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. Rotasi pegawai mempunyai t hitung sebesar 1,764 > t tabel 1,6698. Ini berarti bahwa ada hubungan antara rotasi pegawai dengan kinerja pegawai. Nilai sig. pada variabel 0,883 > 0,05. Artinya secara parsial pengaruh rotasi pegawai tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja mempunyai t hitung 2,934 > t tabel 1,6698 dengan nilai sig. 0,005 < 0,05. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel perilaku kerja mempunyai t hitung 3,979 > t tabel 1,6698 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya perilaku kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantara ketiga variabel X, yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja pegawai.

## V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. SIMPULAN

Setelah mempelajari data yang diperoleh dari responden dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat dibuat simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan BP2TD Palembang.
2. Secara parsial rotasi pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan rekomendasi kepada pimpinan BP2TD Palembang agar kinerja meningkat sebagai berikut:

1. Pimpinan perlu memberikan *feedback* tentang hasil kerja pegawai, sehingga pegawai merasa pekerjaannya berarti bagi organisasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
2. Pimpinan perlu meningkatkan keakraban antar pegawai karena hal ini juga menentukan kepuasan kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pimpinan diharapkan dapat memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pegawai karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi VI cetakan ketiga belas). Jakarta, Indonesia: PT Rineka Cipta.
- Fatmawati. Mahdani. Idris, Sofyan. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 1(1), 25-40. Diunduh dari (<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/1.Agustus/3%2824-31%29fatmawati.pdf>).
- Furqon. (2008). *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung. Indonesia. CV Alfabeta.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta. Indonesia. PT Grasindo.
- Ghufron, Muhamad. & Lamidi. (2009). Pengaruh Perilaku Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 3(1). 9 – 16. Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114991&val=5260&title=>.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Indonesia. PT Rineka Cipta.
- Nasution, S. (2008). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta. Indonesia. PT Bumi Aksara.
- Nurdiana & Triyono. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 11(2). Diunduh dari <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/2892/3.%20NURDIANA.pdf?sequence=1>.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Indonesia. Rajawali Pers.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. Indonesia. Penerbit Andi.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 123-140. Diunduh dari <http://idei.or.id/jurnal/2012%20april%20A%20soegihartono.pdf>.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Indonesia. PT Bumi Aksara.
- Suwardi & Utomo, Joko. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1). 75-86. Diunduh dari [jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/download/16/15](http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/download/16/15).
- Tika, Moh Pabundu. (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta. Indonesia. PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Indonesia: PT Grafindo Persada.