

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. AGROWISATA ANUGERAH DI SEMARANG**

**Annanda Hari Prasetyana  
Kusni Ingsih**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the effect of analyzing the influence of motivation, job satisfaction and leadership on employee performance. Population and samples used 48 employees employee CV. Agrowisata Anugerah, Jalan Raya Kalipancur, Manyaran, Semarang. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression. The results showed that: 1) Motivation positive and significant effect on employee performance. 2) Job satisfaction positive and significant effect on employee performance. 3) Leadership positive and significant effect on the performance of employees

**Keywords : Motivation, Job Satisfaction, Leadership and Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi maupun lembaga yang bergerak dalam usaha mencari keuntungan maupun yang bukan mencari keuntungan (nirlaba) pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Apalagi perusahaan swasta, harus dapat mengelola perusahaannya dengan baik agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai kendala pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan pelayanannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil,

dan outcome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007: 153).

Obyek yang digunakan adalah CV. Agrowisata Anugerah, Jalan Raya Kalipancur, Manyaran, Semarang. Perusahaan ini berdiri tahun 2009 dan bergerak dalam bidang pengelolaan obyek wisata. CV. Agrowisata Anugerah menawarkan dan menyediakan berbagai macam daya tarik dan fasilitas obyek wisata, seperti pemancingan, sepeda air, kebon binatang, resto. Dengan lokasi yang sangat luas, tidak heran bila manajemen tidak bisa mengontrol kegiatan karyawan secara keseluruhan secara bersama-sama. Salah satu kesulitan manajemen dalam hal pengawasan adalah mengawasi karyawan pada saat banyak pengunjung yang datang. Pada saat pengunjung banyak, beberapa karyawan justru melakukan tindakan tidak disiplin, seperti tidak berada di tempat kerja atau datang terlambat ke tempat kerja.

Untuk mengetahui penurunan kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui pra survey terhadap 10 karyawan CV. Agrowisata Anugerah Semarang yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.  
Pra Survey  
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kinerja Karyawan  
CV. Agrowisata Anugerah di Semarang  
Tahun 2013

Variabel	Indikator	Ya	%	Tidak	%	Total	%
Motivasi	Berusaha bekerja maksimal	6	60	4	40	10	100
	Tujuan Organisasi Jelas	7	70	3	30	10	100
	Kebutuhan materi	8	80	2	20	10	100
Kepuasan Kerja	Ketentraman dalam bekerja	4	40	6	60	10	100
	Hubungan harmonis dengan rekan kerja	3	30	7	70	10	100
	Jenis pekerjaan menarik	4	40	6	60	10	100
	Pembayaran gaji mencukupi	6	60	4	40	10	100
Kepemimpinan	Berorientasi pada prestasi	7	70	3	30	10	100
	Mengarahkan	4	40	6	60	10	100
	Partisipatif	3	30	7	70	10	100
	Mendukung bawahan	4	40	6	60	10	100

Sumber : Pra Survey

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diajukan yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan melalui indikator masing-masing variabel, ternyata 40% responden menyatakan tidak maksimal dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis (70%) serta pimpinan tidak atau kurang berpartisipasi dalam aktivitas karyawan (70%). Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, untuk kemudian dilakukan perbaikan agar semua yang terlibat didalamnya menjadi bergairah kerja dan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan kinerja perusahaan meningkat

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Agrowisata Anugerah di Semarang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2007:143). Pengertian lain motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170). Menurut Menurut Mangkunegara (2009:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Juga menurut Sutrisno (2012:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan,2007: 141).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga,2006:82). Definisi lain kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,2007:202). Menurut Sopiah (2008:170), kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, setelah membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja (Anoraga,2006:79). Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka akan merasa puas.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:137). Definisi lain kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi (Slamet,2007:188). Menurut Sutrisno (2012:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012:213)..

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora,2004: 338). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### **Penelitian Terdahulu**

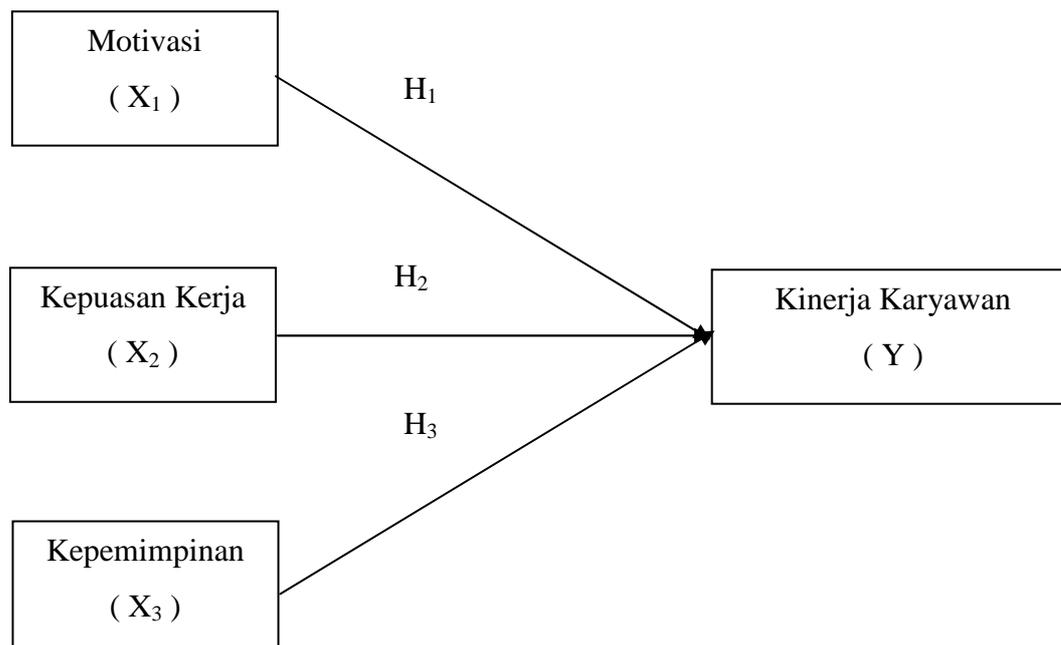
1. **Suwardi dan Utomo (2011)**

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial maupun simultan

2. **Cahyono (2012)**

Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



## HIPOTESIS

- H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
H<sub>3</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi Kerja ( X<sub>1</sub> )  
Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008:170).  
Motivasi (X<sub>1</sub>) diukur melalui (Riyadi,2011:42) :
  - a. Berusaha mencapai hasil kerja yang berorientasi pada prestasi
  - b. Memiliki tanggungjawab yang besar
  - c. Ingin berkarir sesuai dengan kemampuan
  - d. Meningkatkan prestise
  - e. Memperoleh pengakuan
2. Kepuasan Kerja ( X<sub>2</sub> )  
Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga,2006:82).  
Kepuasan Kerja ( X<sub>2</sub> ) diukur melalui (Hidayat,2012:24):
  - a. Ketentraman dalam bekerja
  - b. Hubungan harmonis dengan rekan kerja
  - c. Jenis pekerjaan yang diberikan
  - d. Pembayaran gaji
  - e. Jaminan sosial
3. Kepemimpinan ( X<sub>3</sub> )  
Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis,2007: 137).  
Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) diukur melalui (Riyadi,2011:42) :
  - a. Berorientasi pada prestasi
  - b. Mengarahkan
  - c. Partisipatif
  - d. Mendukung bawahan
  - e. **Kerja sama**

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. **Kinerja Karyawan ( Y )**  
Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Mangkuprawira dan Hubeis.2007:153).  
Kinerja karyawan ( Y ), diukur melalui (Riyadi,2011:43) :
  - a. Mampu bekerja cekatan dan cepat
  - b. Mampu memenuhi jumlah hasil kerja sesuai dengan tuntutan yang diharapkan
  - c. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

- d. Mampu bekerja semangat
- e. Sanggup tiba di tempat kerja tepat waktu

### **Penentuan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agrowisata Anugerah, Jalan Raya Kalipancur, Manyaran, Semarang yang berjumlah 48 karyawan

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus atau sampel jenuh karena jumlah sampel sama dengan populasi.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127)..

### **Metode Analisis**

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y	:	Kinerja Karyawan
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , dan b <sub>3</sub>	:	Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	:	Motivasi Kerja
X <sub>2</sub>	:	Kepuasan Kerja
X <sub>3</sub>	:	Kepemimpinan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Regresi

#### Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,272	,852		,319	,751		
	Motivasi Kerja	,361	,136	,370	2,656	,011	,115	8,709
	Kepuasan Kerja	,347	,137	,350	2,536	,015	,117	8,549
	Kepemimpinan	,257	,113	,260	2,278	,028	,171	5,855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara kualitas produk, harga dan pelayanan terhadap loyalitas konsumen sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,272 + 0,361 X_1 + 0,347 X_2 + 0,257 X_3$$

### Uji – F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700,895	3	233,632	135,073	,000 <sup>a</sup>
	Residual	76,105	44	1,730		
	Total	777,000	47			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Hasil uji – F motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 135,073 dengan sig. 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti menerima hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji – t

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

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,319	,751
	Motivasi Kerja	2,656	,011
	Kepuasan Kerja	2,536	,015
	Kepemimpinan	2,278	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

1. Hasil uji – t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,656 dengan sig.0,011 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti menerima hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji – t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,536 dengan sig.0,015 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji – t kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,278 dengan sig. 0,028 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti menerima hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,895	1,315

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

*Adjusted R Square* sebesar 0,895. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan CV. Agrowisata Anugerah di Semarang sebesar 89,5% ( $0,895 \times 100\%$ ), sedangkan sebesar 10,5% ( $100\% - 89,5\%$ ) kinerja karyawan CV Agrowisata Anugerah di Semarang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SARAN**

1. Motivasi kerja menjadi faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Agar dapat lebih meningkatkan keinginan karyawan untuk terus berkarir di CV. Agrowisata Anugerah maka perlu memberi memberi jenjang karier yang lebih baik seperti bagi karyawan yang berprestasi dapat diangkat untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi seperti jabatan kepala atau supervisor sesuai bidang tugas kerja masing - masing.
2. Kepuasan kerja menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini perlu melakukan kegiatan bersama seperti outbound, olahraga atau wisata bersama sehingga dalam kegiatan tersebut akan lebih mendekatkan karyawan satu dengan lainnya dan dapat lebih mewujudkan hubungan harmonis diantara karyawan.
3. Kepemimpinan menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Para pimpinan harus turun tangan langsung membantu karyawan yang mengalami kesulitan seperti kepala koki membantu para bawahannya meracik dan menyajikan menu sesuai pesanan konsumen karena para bawahannya tersebut belum mahir didalam menyajikan menu sesuai permintaan dari para konsumen. Bantuan dari para pimpinan akan lebih memperlancar karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2006. **Psikologi Kerja**. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Cahyono, Ari. 2012. “Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri”. **Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi**. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Universitas Pawyatan Daha. Kediri.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol. 13. No. 1. Maret 2011. Hal. 40 – 45. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.