

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA STAF DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA

Hans Kurnia¹, Tianka Eka Syahputra², and Suhendro Ratnawidjaja³

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Staf dan pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya. Dalam mengelola suatu proyek konstruksi dibutuhkan Kinerja Staf yang optimal untuk mencapai tujuan pada proyek tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja dari Staf yang terlibat pada suatu proyek konstruksi yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja dan insentif kerja. Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada para staf pada 12 perusahaan konstruksi di Surabaya. Pengolahan menggunakan metode analisis jalur tersebut dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja dan insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf dan Kepuasan Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

KATA KUNCI: kompetensi kerja, kinerja staf, kepuasan kerja, konstruksi

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan konstruksi pada negara Indonesia selalu mengalami perkembangan dengan adanya pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Pada suatu pekerjaan ada beberapa faktor penting seperti sumber daya, peralatan, modal, metode, informasi, dan material. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan pada proyek konstruksi. Ada beberapa faktor sumber daya manusia yang para staf perlu memiliki lalu mereka perlu memeliharanya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Faktor SDM yang dimaksud adalah faktor kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja serta insentif kerja. Jika faktor-faktor SDM tersebut telah tercapai maka kinerja staf bisa diharapkan lebih optimal. (Willy dan Sekarsari, 2020).

Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa kinerja adalah interpretasi dari *performance* seorang staf, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana *performance* dari staf tersebut harus bisa dibuktikan secara konkret. Gomes (1995) mengatakan bahwa salah satu tujuan penting dalam pengelolaan SDM suatu organisasi adalah terbentuknya kepuasan kerja para staf yang dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja staf optimal maka kepuasan kerja staf juga akan optimal, karena adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja, dimana pada satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dan pada sisi lainnya dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Susanti, 2019). Penelitian ini penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja staf dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada proyek konstruksi di Surabaya.

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11180126@john.petra.ac.id

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11180143@john.petra.ac.id

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, suhendro@petra.ac.id

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja dan menjadi suatu aset dari organisasi yang dapat dihitung berdasarkan jumlahnya (Nawawi, 2001). SDM merupakan potensi yang menjadi motor penggerak bagi suatu organisasi. Menurut para ahli SDM merupakan individu ataupun kelompok yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Bila sebuah perusahaan memiliki staf yang berkualitas maka akan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja staf baik dan optimal. Oleh karena itu, kinerja seorang staf merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Handayani, 2016).

Menurut Hasibuan (2010), kinerja merupakan hasil kerja yang bisa didapatkan bagi pekerja dalam melakukan suatu kewajiban yang sudah ditugaskan kepada pekerja berdasarkan dari pengalaman, keahlian, ketekunan dan waktu. Kinerja dipahami sebagai penilaian final dari pekerjaan seseorang maupun kelompok dalam suatu instansi yang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk memperoleh suatu tujuan instansi dalam suatu periode yang sudah ditentukan. Menurut Cushway (2002:198), ada 6 indikator untuk menilai kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Kinerja staf merupakan faktor penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Kinerja staf yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri staf itu sendiri. Kinerja seorang staf merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap staf mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur staf atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing staf (Susanti, 2019). Apabila kepuasan kerja dari staf tinggi maka kinerja staf terhadap organisasi tersebut akan meningkat. Adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja, dimana pada satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dan pada sisi lainnya dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Susanti, 2019). Menurut Locke (1976) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian dengan pekerjaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner yang telah disusun sedemikian rupa dengan tujuan untuk memperoleh data yang real kepada sejumlah staf perusahaan yang berkaitan dengan konstruksi di Surabaya. Untuk pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengumpulkan informasi-informasi dari studi literatur yang mendukung penelitian kemudian digunakan sebagai dasar dari penelitian.

3.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010), benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpul data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur apakah valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Berikut rumus korelasi untuk mencari koefisien korelasi hasil uji instrumen dengan uji kriterianya.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2)(n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana, n = jumlah responden, x_i = skor setiap item pada instrumen, dan y_i = skor setiap item pada kriteria

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach* dengan tujuan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1 (Adamson dan Prion, 2013). Rumus koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* adalah sebagai berikut.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana, r_i = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, K = jumlah item soal, $\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item, dan s_t^2 = varians total

3.3. Analisis Deskriptif dengan Analisa Mean

Analisis deskriptif diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan SPSS yang akan didapatkan hasil berupa nilai *mean* atau rata-rata dari setiap faktor.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Dimana, \bar{x} = nilai rata-rata, X_i = data ke- i , dan n = jumlah responden

3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015:49). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dan *P-P Plot* yang diolah dengan SPSS. Pengambilan kesimpulan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

3.5. Uji Hipotesis - Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh setiap variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Loyalitas Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_4), dan Insentif Kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Staf (Y), dan juga variabel Kinerja Staf (Y) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Terdapat dua hipotesis yang diberikan, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Jika P-value nilai $t < (= 0.05)$, maka H_0 ditolak
2. Jika P-value nilai $t > (= 0.05)$, maka H_0 diterima

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Mean

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert 5 poin (1=Sangat tidak berpengaruh; 2=Tidak berpengaruh; 3=Netral; 4=Berpengaruh; 5=Sangat berpengaruh). Pada **Tabel 1** diketahui bahwa hasil *mean* yang didapat dari jawaban responden pada keseluruhan pernyataan mengenai variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, insentif kerja, kinerja staf dan kepuasan kerja sebagian besar memiliki nilai mean > 4 sehingga faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 1. Hasil Analisis Mean pada Semua Indikator

No	Sub Faktor	Mean	Kategori	Rank
X1. Kompetensi kerja				
1	Pengetahuan	4.281	Sangat Tinggi	3
2	Keterampilan	4.415	Sangat Tinggi	1
3	Perilaku	4.378	Sangat Tinggi	2
Rata-rata keseluruhan dari Faktor Kompetensi Kerja		4.358		
X2. Motivasi Kerja				
1	Kebutuhan Fisiologis	4.256	Sangat Tinggi	5
2	Kebutuhan Rasa Aman	4.329	Sangat Tinggi	2
3	Kebutuhan Sosial	4.354	Sangat Tinggi	1
4	Kebutuhan Pengakuan	4.317	Sangat Tinggi	3
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4.268	Sangat Tinggi	4
Rata-rata keseluruhan dari Faktor Motivasi Kerja		4.305		
X3. Loyalitas Kerja				
1	Taat dan Patuh	4.159	Tinggi	2
2	Pengabdian	4.073	Tinggi	3
3	Kejujuran	4.220	Sangat Tinggi	1
Rata-rata keseluruhan dari Faktor Loyalitas Kerja		4.113		
X4. Disiplin Kerja				
1	Taat Terhadap Waktu	4.220	Sangat Tinggi	1
2	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	4.195	Tinggi	2
3	Bekerja Sesuai Prosedur	4.171	Tinggi	3
Rata-rata keseluruhan dari Faktor Disiplin Kerja		4.195		
X5. Insentif Kerja				
1	Material	4.171	Tinggi	1
2	Non Material	4.159	Tinggi	2
Rata-rata keseluruhan dari Faktor Insentif Kerja		4.165		
Y. Kinerja Staf				
1	Kualitas Kerja	4.256	Sangat Tinggi	3
2	Kuantitas Kerja	4.171	Tinggi	5
3	Ketepatan kerja	4.281	Sangat Tinggi	2
4	Efektivitas	4.244	Sangat Tinggi	4
5	Kemandirian	4.366	Sangat Tinggi	1
6	Komitmen	4.122	Tinggi	6
Rata-rata keseluruhan dari Indikator Kinerja Staf		4.240		
Z. Kepuasan Kerja				
1	Pekerjaan itu sendiri	4.134	Tinggi	5
2	Imbalan yang pantas	4.329	Sangat Tinggi	3
3	Kondisi kerja yang mendukung	4.451	Sangat Tinggi	1
4	Rekan Kerja	4.366	Sangat Tinggi	2
5	Kesesuaian kepribadian	4.232	Sangat Tinggi	4
Rata-rata keseluruhan		4.228		

4.2. Uji Validitas

Dengan jumlah sampel 82 responden dan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2146. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan telah valid seluruhnya. Hasil uji validitas pada semua indikator dapat dilihat pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Uji Validitas pada Semua Indikator

No	R Hitung	Kesimpulan	No	R Hitung	Kesimpulan	No	R Hitung	Kesimpulan
X1.1	0.836	Valid	X3.2	0.788	Valid	Y1.3	0.753	Valid
X1.2	0.67	Valid	X3.3	0.749	Valid	Y1.4	0.798	Valid
X1.3	0.8	Valid	X4.1	0.713	Valid	Y1.5	0.664	Valid
X2.1	0.639	Valid	X4.2	0.858	Valid	Y1.6	0.657	Valid
X2.2	0.726	Valid	X4.3	0.743	Valid	Z1.1	0.759	Valid
X2.3	0.775	Valid	X5.1	0.839	Valid	Z1.2	0.607	Valid
X2.4	0.715	Valid	X5.2	0.877	Valid	Z1.3	0.682	Valid
X2.5	0.63	Valid	Y1.1	0.542	Valid	Z1.4	0.672	Valid
X3.1	0.745	Valid	Y1.2	0.695	Valid	Z1.5	0.627	Valid

4.3. Uji Reliabilitas

Jawaban responden pada kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui data reabilitasnya. Hasil uji reliabilitas pada semua indikator dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas pada Semua Indikator

<i>Reliability Statistics</i>			<i>Reliability Statistics</i>		
Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X1	.649	3	X5	.640	2
X2	.744	5	Y	.773	6
X3	.636	3	Z	.693	5
X4	.661	3			

4.4. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* pada indikator kinerja staf dan kepuasan kerja dapat dinyatakan terdistribusi secara normal. Dapat dilihat melalui **Tabel 4**.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas pada Semua Indikator

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	
Indikator	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Kinerja Staf	.096
Kepuasan Kerja	.200

4.5. Koefisien Jalur Model I

Berdasarkan **Tabel 5** diperoleh nilai signifikansi dari kelima variabel, yaitu Kompetensi Kerja (0,000), Motivasi Kerja (0,040), Loyalitas Kerja (0,000), Disiplin Kerja (0,018), dan Insentif kerja (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi I, variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Staf.

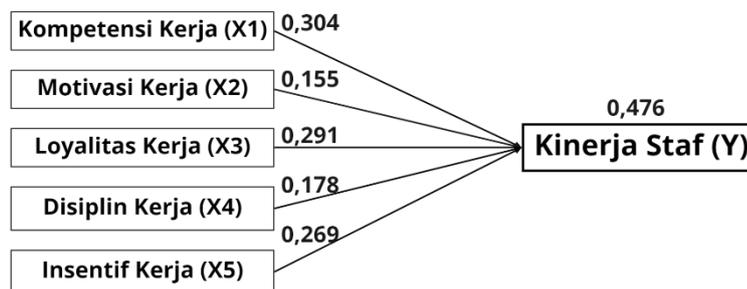
Tabel 5. Hasil Uji T pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	-.737	1.644		-.448	.655
	Kompetensi Kerja	.541	.121	.304	4.470	.000
	Motivasi Kerja	.170	.081	.155	2.092	.040
	Loyalitas Kerja	.514	.130	.291	3.943	.000
	Disiplin Kerja	.302	.125	.178	2.417	.018
	Insentif Kerja	.628	.145	.269	4.338	.000

Berdasarkan **Tabel 6** diperoleh nilai R^2 sebesar 0,773. Artinya, sebesar 77,3% variabel Kinerja Staf dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,7% variabel Kinerja Staf dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Dengan nilai R^2 tersebut, dapat dicari $\sqrt{1 - 0,773} = 0,476$, sehingga diperoleh diagram jalur model I seperti pada **Gambar 4**.

Tabel 6. Hasil uji R^2 pada Indikator Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>1</i>	.879 ^a	.773	.758	1.18179



Gambar 4. Jalur Model I

4.6. Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan **Tabel 7** diperoleh nilai signifikansi dari variabel X1 (0,046), X2 (0,044), X3 (0,001), X4 (0,027), X5 (0,005) dan Y (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi II, variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Kerja, dan Kinerja Staf berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

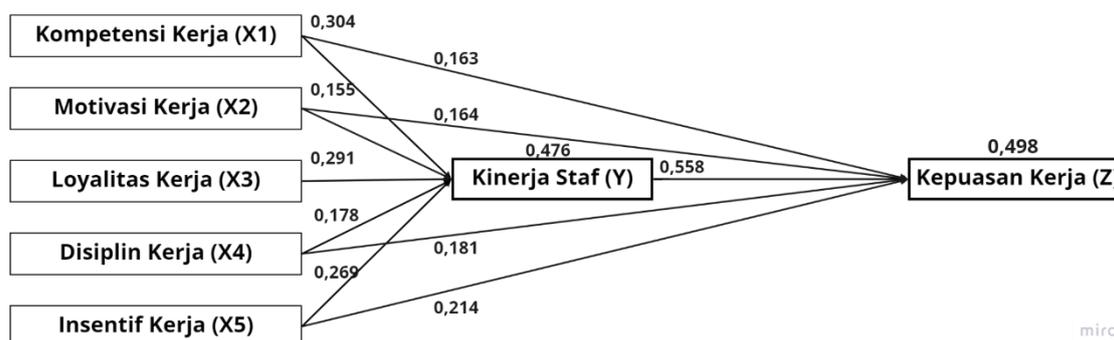
Tabel 7. Hasil Uji T Pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	2.899	1.398		2.074	.041
	Kompetensi Kerja	.234	.116	.163	2.026	.046
	Motivasi Kerja	.145	.071	.164	2.048	.044
	Loyalitas Kerja	-.442	.122	-.310	-3.633	.001
	Disiplin Kerja	.248	.110	.181	2.254	.027
	Insentif Kerja	.402	.137	.214	2.928	.005
	Kinerja Staf	.450	.097	.558	4.621	.000

Berdasarkan **Tabel 8** diperoleh nilai R^2 sebesar 0,752. Artinya, sebesar 75,2% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Kerja dan Kinerja Staf, sedangkan sisanya sebesar 24,8% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Dengan nilai R^2 tersebut, dapat dicari $e1 = \sqrt{(1 - 0,752)} = 0,498$, sehingga diperoleh diagram jalur model I seperti pada **Gambar 5**.

Tabel 8. Hasil Uji R^2 Pada Indikator Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>1</i>	.867 ^a	.752	.732	1.00345



Gambar 5. Jalur Model II

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dan analisis data yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dapat diambil kesimpulan antara lain:

- Kinerja Staf dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kesimpulan analisis *mean* dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Staf dapat dilihat pada **Tabel 9** yang menunjukkan bahwa variabel “keterampilan” pada faktor *mean* memiliki tingkat *mean* tertinggi dengan nilai 4.415.

Tabel 9. Hasil Mean Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Staf	Variabel <i>Mean</i> Tertinggi	<i>Mean</i>
Kompetensi Kerja	Keterampilan	4.415
Motivasi Kerja	Kebutuhan Sosial	4.354
Loyalitas Kerja	Kejujuran	4.220
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	4.220
Insentif Kerja	Material	4.171

Sedangkan pada indikator Kinerja Staf, variabel yang paling berpengaruh adalah variabel “Kemandirian” dengan nilai mean 4.366. Kemudian pada indikator Kepuasan Kerja, variabel yang paling berpengaruh adalah variabel “Kondisi kerja yang mendukung” dengan nilai mean 4.451.

- Pada saat melihat hasil dari uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari variabel kinerja staf yang memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov 0.096 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov 0.200, dimana kedua hasil tersebut $> 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

- c. Pada hasil uji hipotesis menggunakan analisis jalur, seluruh variabel X yang terdiri dari kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, dan insentif kerja mempengaruhi kinerja staf dan kepuasan kerja secara langsung. Kemudian untuk kinerja staf juga mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Namun ada juga variabel X yang terdiri dari kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, dan insentif kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja staf.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan menambah variabel yang mempengaruhi kinerja staf serta dapat memberikan pengaruh pada variabel lain selain kepuasan kerja. Selain itu disarankan pula menambahkan wawancara sebagai salah satu metode dalam pengumpulan data agar mendapatkan penjelasan yang lebih mendalam dari responden.

6. DAFTAR REFERENSI

- Adamson, K.A., and Prion, S. (2013). *Reliability : Measuring Internal Consistency Using Cronbach's α . Clinical Simulation, Nursing*, 9, hlm. 179-180.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cushway, B. (2002). *Human Resource Management*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handayani, F. (2016). "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. X di Pasuruan." *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1-12.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Susanti, M. (2019). "Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan." *Jurnal Psikopen*, 12(1), 1-7.
- Willy, Y., dan Sekarsari, J. (2020). "Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(3), 523-53.