

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN KLOJEN DAN LOWOKWARU KOTA MALANG

Oleh:

Nurhasna Sa'ban *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS***)

Email: Nurhasna.sakinah@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

To find out a description of work motivation, job satisfaction, work attitude and employee performance at the Klojen District Office and Lowokwaru District, Malang City. The population and sample were employees of the Klojen District Office and Lowokwaru District Malang City were 67 people. Data collection through questionnaires. The analysis in this study used SPSS version 20. The sampling technique used saturated sampling and testing data used in this study included descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, classic assumption test, multiple linear regression test and research hypothesis testing.

Keywords: *Motivation, Satisfaction, Work Attitude, and Employee Performance*

PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi berdirinya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat diperlukan oleh suatu perusahaan untuk memproses, melakukan, dan menghasilkan suatu produk dari suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka akan membantu perkembangan dari perusahaan akan berjalan lebih cepat dan prosesnya akan berjalan dengan lancar. Hal tersebut sangat dibutuhkan oleh perusahaan dimana, perusahaan dituntut untuk siap bersaing dengan adanya pasar bebas saat ini. Untuk memasuki persaingan yang tinggi ini, maka perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari para sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor identifikasi faktor-faktor internal, seperti insting, kebutuhan, kepuasan dan karakteristik pekerjaan yang memberikan energi pada motivasi pegawai”. Dengan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan dapat membantu meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasakan puas atau tidak puas pada pekerjaannya, hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi. Seorang karyawan yang puas, diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena pada dasarnya jika karyawan memandang pekerjaan yang sedang ia lakukan sebagai suatu hal yang menyenangkan maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan tidak berat hati sehingga output yang dihasilkan akan baik juga, begitu pula sebaliknya. Jika kepuasan kerja tidak tercapai, maka penurunan kinerja karyawan dapat terjadi.

Sikap kerja yang baik merupakan suatu faktor yang signifikan untuk mengoptimalkan kinerja. Diperlukan konsistensi dari seluruh elemen organisasi untuk mewujudkan sinergi dan respek dalam pekerjaan. Pada penelitian ini kinerja individu dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi.

RUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
- b. Bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
- c. Bagaimana sikap kerja berdampak pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- b. Untuk memahami dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- c. Untuk memahami dampak sikap kerja pada kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

MANFAAT PENELITIAN

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi dan menambah khasanah ilmiah terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk peneliti lain untuk digunakan menjadi bahan kajian lebih lanjut terkait permasalahan yang serupa dengan tema penelitian ini.
- c. Penelitian ini bisa menjadi sumber rujukan untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sikap kerja sehingga dapat menentukan langkah kedepan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Sunaryo (2013) dengan topik Dampak Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berdampak pada kinerja sedangkan Motivasi kerja secara parsial tidak berdampak pada kinerja.

Khoirul (2014) melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur” hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat dampak antara kepuasan kerja dan motivasi pada kinerja, sedangkan tidak terdapat dampak lingkungan kerja pada kinerja.

TINJAUAN TEORI

Kinerja

Menurut Luthan dalam Hamzah dan Nina (2012:121) melalui pendekatan tingkah laku dapat dikatakan “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”. Definisi ini menjelaskan bahwa terdapat standar tersendiri untuk pengukuran kinerja dari sudut pandang individu ataupun kelompok. Standar kinerja tersebut sebaiknya terkait dengan hasil kerja dan kualitas pekerjaan tersebut. Dimana kinerja dapat dikatakan baik apabila sesuai dengan atau lebih dari standar yang diterapkan dan sebaliknya.

H₁: Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Berdampak Pada Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

1) Faktor individual

Faktor Individu yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan keahlian, Latar belakang pendidikan dan Demografi

2) Faktor psikologi

Faktor Psikologi yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah *Attitude, Presepsi, Personality*, Pembelajaran dan Motivasi

3) Faktor organisasi

Faktor Organisasi yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, struktur dan *Job design*

Motivasi

Motivasi merupakan “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan” (Handoko, 2003:252). Dari beberapa definisi tersebut di atas maka motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu yang

dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang tersebut untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan tertentu.

H₁: Motivasi Berdampak pada Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- Faktor Individual, meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan.
- Faktor Organisasional, meliputi pembayaran atau upah, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerja itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerjatinggi mempunyai perasaan yang positif terkait pekerjaannya, sedangkan individu dengan level yang rendah mempunyai perasaan negatif. Kepuasan kerja bukanterkait berapakeras atau berap baik individudalam pekerjaannya, namun terkait kesukaan individu pada pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja terkait dengan perasaan atau sikap individu terhadap suatu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan sebagainya.

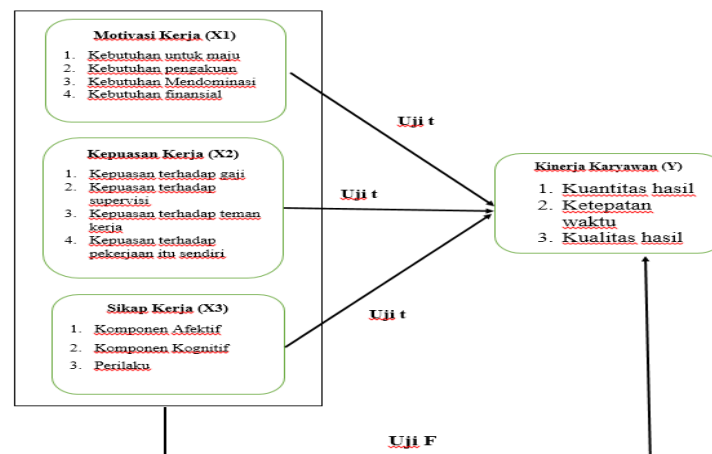
H₁: Kepuasan Berdampak Pada Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikandampakpada kepuasan kerja adalah:

- Balas jasa yang adil dan layak kompensasi
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- Berat atau ringan pekerjaan
- Suasana dan lingkungan pekerjaan
- Pealatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Arikunto (2013:173), populasi adalah “keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sejumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau yang disebut dengan sensus.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

A. Motivasi Kerja

Motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi seperti, kebutuhan untuk maju, kebutuhan pengakuan, kebutuhan mendominasi dan kebutuhan finansial”.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah “sebuah tanggapan afektif atau emosional pada berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap umum pada pekerjaan seseorang yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

C. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah “kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya”. Sikap kerja dalam pekerjaan seperti komponen Afektif, komponen Kognitif dan perilaku seseorang.

D. Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Indikator dalam kinerja yaitu, kualitas hasil dan ketepatan waktu.

METODELOGI PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang memperlihatkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengukur dan mengetahui penelitian adalah dengan menggunakan uji *KaiserMayer Olkin* (KMO). Jika nilai *Kaiser Mayer Oklin* (KMO) $\geq 0,05$ maka analisis faktor telah sesuai dengan variabel-variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *cronbach's alpha* dengan bantuan software SPSS.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. **Reapeted Measure** atau pengukuran ulang

2. **OneShot** atau pengukuran sekali saja: sebuah konstruk atau variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai lebih besar pada *Cronbach alpha*. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang Reliabel
>0,20-0,40	Agak Reliabel
>0,40-0,60	Cukup Reliabel
>0,60-0,80	Reliabel
>0.80-1,00	Sangat Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah suatu pengujian yang digunakan untuk menguji apakah data memiliki distribusi normal atau tidak, maka pengujiannya dapat menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dimana pengambilan kesimpulan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika *Asymp. Sig* < Taraf Signifikan ($\alpha=0,05$), dikatakan data memiliki distribusi tidak normal.
2. Jika *Asymp. Sig* > Taraf Signifikan ($\alpha=0,05$), dikatakan data memiliki distribusi normal.

Analisis Linear Berganda

Analisis yang diterapkan pada data penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Program SPSS digunakan untuk pengolahan data. Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis maka model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y=Hasil Belajar

a = Konstan

b_n = Parameter Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Lingkungan Sekolah

e = Error

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas dapat dilihat juga dari nilai *tolerance* dan lainnya dan *varianceinflationfactor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan dari variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adanya nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ Ghazali, (2016).

b. Uji heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menerapkan grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residualnya SRESID. Dikatakan tidak ada heteroskedastisitas bila tidak ada pola jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 disumbu Y (Ghozali, 2016).

UJI HIPOTESIS**a. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui dampak dari seluruh variabel bebas secara simultan pada variabel terikat Ghazali, (2011).

- 1) Jika signifikan $F < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara Disiplin dan Lingkungan sekolah berdampak pada hasil belajar.
- 2) Jika signifikan $F > \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara Disiplin dan Lingkungan sekolah tidak berdampak pada hasil belajar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t ialah Bila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Namun bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima memiliki arti bahwa variabel eksogen berdampak signifikan pada variabel endogen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	KMO	Keterangan
Motivasi Kerja	0,674	Valid
Kepuasan Kerja	0,737	Valid
Sikap Kerja	0,717	Valid
Kinerja Karyawan	0,701	Valid

Sumber data primer diolah 2019

Dalam pengujian uji validitas menggunakan indeks *Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy*. Didapatkan hasil nilai KMO lebih besar dari 0,5. Dengan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 4 variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

variabel	<i>Alfa Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,750	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,847	Reliabel
Sikap Kerja	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Sumber data primer diolah 2019

Hasil pengujian motivasi kerja, kepuasan kerja dan sikap kerja pada kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alfa* memiliki nilai lebih dari 0,6 dinyatakan data reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas

		MOTIVASI	KEPUASAN KERJA	SIKAPKERJA	KINERJAKAR
N		67	67	67	67
Normal Parameters(a,b)	Mean	15,73134	16,50746	12,50746	23,76119
	Std. Deviation	2,178282	2,272184	1,885938	3,348856
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,103	,159	,112
	Positive	,116	,096	,158	,087
	Negative	-,115	-,103	-,159	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,949	,840	1,300	,913
Asymp. Sig. (2-tailed)		,328	,481	,068	,375

Sumber data primer diolah 2019

1. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai sejumlah 0,949 dan probabilitas sejumlah 0,328. Hal ini berarti probabilitas > *level of significance* ($\alpha=5\%$) dinyatakan data Motivasi Kerja dapat dikatakan memiliki distribusi normal.
2. Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai sejumlah 0,840 dan probabilitas sejumlah 0,481. Hal ini berarti probabilitas > *level of significance* ($\alpha=5\%$) dinyatakan data Kepuasan Kerja dapat dikatakan memiliki distribusi normal.
3. Variabel Sikap Kerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai sejumlah 1,300 dan probabilitas sejumlah 0,068. Hal ini berarti probabilitas > *level of significance* ($\alpha=5\%$) dinyatakan data Sikap Kerja dapat dikatakan memiliki distribusi normal.
4. Variabel Kinerja Karyawan menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai sejumlah 0,913 dan probabilitas sejumlah 0,375. Hal ini berarti probabilitas > *level of significance* ($\alpha=5\%$) dinyatakan data Kinerja Karyawan dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

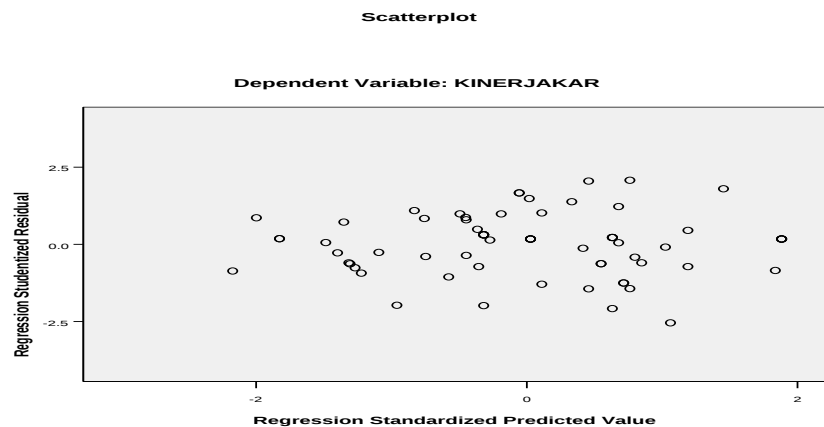
a. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	,208	4,800
	KEPUASANKERJA	,131	7,645
	SIKAPKERJA	,211	4,736

Sumber Data diolah 2019

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga memperlihatkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel dalam model regresi di penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diolah peneliti 2019

Uji Hipotesis Hasil analisis memperlihatkan bahwa titik titik secara la ma penyebarannya tidak membentuk pola tertentu. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model yang diuji, sehingga asumsi ini terpenuhi.

a. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691,468	3	230,489	298,101	,000(a)
	Residual	48,711	63	,773		
	Total	740,179	66			

Sumber data primer diolah 2019

Hasil pengujian secara simultan pada tabel 4.12 memperlihatkan nilai f hitung sejumlah 298,101 dengan *Signifikansi f* sejumlah 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan. Maka H_1 diterima.

b. Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,169	,814		-,207	,836
	MOTIVASI	1,120	,109	,728	10,286	,000
	KEPUASANKERJA	,269	,132	,183	2,044	,045
	SIKAPKERJA	,150	,125	,084	1,198	,235

Sumber data primer diolah 2019

Berdasarkan uji secara parsial yang dihasilkan maka keterangan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan dari variable motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung lebih besar dari t -tabel ($10,286 > 1,668$) dengan nilai *Significant* lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) Maka H_{1a} diterima.
2. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Pekerjaan yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat pekerja senang dalam bekerja, rela bekerja, merasa memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkreaitifitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Khoirul (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berdampak pada kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan dari variable kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan

ilai t hitung lebih besardari t tabel ($2,044 > 1,668$) dengan nilai *Significant* lebih kecildari $\alpha 0,05$ ($0,045 < 0,05$) Maka H_{1b} diterima.

4. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakintinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan meningkatkan pula kinerja pekerja. Pekerjaan yang dikerjakan karena ada perasaan puas akan membuat pekerja merasa bertanggung jawab, disiplin dan patuh, merasa bangga sebagai pekerja, merasa banggadan hormat kepada atasan, dan merasa bangga pada citra industri, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sunaryo (2013) dan Khoirul (2014).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil, ketepatan waktu dan kualitas hasil memiliki rata-rata nilai setuju.
- Variabel motivasi kerja dengan indikator kebutuhan untuk maju (kebutuhan dipromosikan), kebutuhan pengakuan (kebutuhan untuk diakui dan dihargai), kebutuhan mendominasi (kebutuhan untuk memimpin dan mengarahkan) dan motivasi finansial (kebutuhan untuk mendapatkan uang) memiliki rata-rata nilai setuju.
- Variabel kepuasan kerja dengan indikatorkepuasan pada gaji, kepuasan pada supervisi atau pengawasan, kepuasan pada teman kerja dan kepuasan pada pekerjaan itu memiliki rata-rata nilai setuju.
- Hasil uji variabel Sikap Kerja memperlihatkan bahwa secara parsial variabel Sikap Kerja tidak berdampak pada Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Keterbatasan

- Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja.
- Variabel penelitian yang dilakukan dalam ini merupakan variabel yang berasal dari data primer hasil dari kuesioner yang disebarkan pada sampel.

Saran

- Memperluas sampel penelitian seperti melakukan penelitian pada beberapa kantor atau perusahaan di Kota Malang.
- Melakukan penambahan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk penelitian berikutnya.
- Untuk penelitian berikutnya variabel yang bersumber dari hasil wawancara untuk hasil penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhler, P. 2004. *Alpha Teach Yourself: Management Skills dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada Media.
- Gomes, C.F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, H.Melayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C & Curphy, G. J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Terjemahan Putri Iva. I. 2012. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1& 2. Edisi Kedua belas, Terjemahan Tim Indeks. Jakarta: Salemba Empat. 2001

*) Nurhasna Sa'ban, Uluumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma