

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PEGAWAI

**Mhd. Ikhwanda Nawawi,¹ Yuliana Sari,² Sarah Mardhika Lestari,³
Teguh Prasetyo,⁴**

¹⁻⁴ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara, Indonesia

Correspondens author email: Mhdikhwanda.nawawi@gmail.com

ABSTRACT

This study is to determine the effect of the effect of work facilities and job satisfaction on work motivation on employees of the Tanjung Rejo sub-district, Medan Sunggal sub-district, Medan city. The population of this research is 33 employees of Tanjung Rejo Village, Medan Sunggal Subdistrict, Medan City. The research method used is path analysis with the motivation variable as an intervening variable, and the data collection method is through a questionnaire with a Likert scale. The results showed that simultaneously working facilities and work motivation of employees of Tanjung Rejo Village, Medan Sunggal Subdistrict, Medan City. Based on the results of the analysis carried out at the 5% significance level, the conclusion that can be put forward in this study is that work facilities have a positive and significant effect on work motivation. Work motivation correctly is an intervening variable.

Keywords: work facilities, job satisfaction, work motivation, organizational citizenship behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Terhadap pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan variabel motivasi sebagai variabel intervening, dan metode pengumpulan data melalui angket dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5% maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja secara benar merupakan variabel intervening.

Kata Kunci: fasilitas kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, organizational citizenship behaviour.

PENDAHULUAN

Perkembangan sains dan teknologi yang sangat pesat ternyata membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dalam suatu organisasi dan dampaknya terhadap masyarakat luas. Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan menurut Handoko (2000) masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu organisasi atau birokrasi yang mempunyai hubungan erat dengan eksternal organisasi kehidupan individu manusia lain.

Menurut Kartiono (2000) birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut Martoyo (2000) menyatakan bahwa pembinaan birokrasi melalui aparatur negara dilakukan secara terus menerus agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Seiring dengan lahirnya Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Kelurahan maka setiap Kelurahan dalam Kota Medan dituntut untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum, Rincian Tugas dan Fungsi Kelurahan tersebut adalah pelimpahan sebagian kewenangan dari Walikota Medan, Kecamatan kepada Kelurahan dalam rangka percepatan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum di Kelurahan. Beranjak dari Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 ini Kelurahan melalui Lurah dapat

meningkatkan dan memaksimalkan pendelegasian kewenangan dari Walikota Medan dan Camat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum.

Banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia yang ada di Kelurahan, baik dari segi kuantitas atau jumlahnya maupun dari segi kualitas atau mutunya. Menurut Robbins (2006) Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum Kelurahan dan dalam rangka melaksanakan kegiatan - kegiatan yang diamanatkan oleh Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 tersebut, karena tanpa tersedianya sumber daya manusia mustahil pembangunan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan, yaitu untuk mewujudkan daerah yang mandiri mencapai kesejahteraan masyarakat. Guna mencapai tujuan yang ditetapkan maka Kelurahan Tanjung Rejo harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai. Luthans (2000) menyatakan motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual mempunyai kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk terciptanya Organizational Citizenship Behaviour.

Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan terciptanya Organizational Citizenship Behaviour. Fenomena tentang kepuasan kerja di Kantor Lurah Tanjung Rejo menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat terlihat dari tingkat pelayanan aparat Kelurahan belum dikategorikan baik. Selain dari pada itu masih ada aparat Kelurahan yang sulit dijumpai pada waktu jam kerja, sehingga masyarakat yang berurusan merasa kecewa. Hal ini mungkin disebabkan oleh gaji aparat Kelurahan yang masih kecil atau fasilitas kerja yang ada masih kurang mendukung terciptanya Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan variabel motivasi sebagai variabel intervening, dan metode pengumpulan data melalui angket dengan skala likert. Kuesioner disebar melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah mayoritas yaitu 25 orang (75,80%) dan responden wanita berjumlah 8 orang (24,20%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kuesioner Variabel Penelitian

Dari kuesioner yang diberikan kepada 33 orang responden, dimana setiap responden menjawab 10 pertanyaan dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dengan total berjumlah 40 pertanyaan, maka penulis mentabulasi skor kuesioner untuk masing-masing variabel, dengan rincian hasil dari kuesioner dari tiap-tiap variabel sebagai berikut.

1) Distribusi Responden Variabel Fasilitas Kerja.

Tabel 1
Skor Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja Kelurahan Tanjung Rejo

Item Fasilitas Kerja	Keterangan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total
Item01	Frekuensi	0	1	8	23	1	33
	Persen	0	3,03	24,24	69,70	3,03	100,00
Item02	Frekuensi	0	2	7	19	5	33
	Persen	0	6,06	21,21	57,58	15,15	100,00
Item03	Frekuensi	0	6	5	21	1	33
	Persen	0	18,18	15,15	63,64	3,03	100,00
Item04	Frekuensi	0	1	9	20	3	33
	Persen	0	3,03	27,27	60,61	9,09	100,00

Item05	Frekuensi	0	1	15	16	1	33
	Persen	0	3,03	45,45	48,48	3,03	100,00
Item06	Frekuensi	0	1	15	16	1	33
	Persen	0	3,03	45,45	48,48	3,03	100,00
Item07	Frekuensi	0	1	8	24	0	33
	Persen	0	3,03	24,24	72,73	0,00	100,00
Item08	Frekuensi	0	2	7	24	0	33
	Persen	0	6,06	21,21	72,73	0,00	100,00
Item09	Frekuensi	0	0	3	29	1	33
	Persen	0	0,00	9,09	87,88	3,03	100,00
Item10	Frekuensi	0	8	23	2	0	33
	Persen	0	24,24	69,70	6,06	0,00	100,00

Sumber : Hasil kuesioner penelitian, 2020.
Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa :

- a) Jawaban responden pertanyaan No.1 : Lampu penerangan di ruang kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (3,03%), setuju 23 orang (69,70%), kurang setuju 8 orang (24,24%) dan tidak setuju 1 orang (3,03%)
- b) Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Meja dan kursi kerja telah tersedia dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,15%), setuju 19 orang (57,58%), kurang setuju 7 orang (21,21%) dan tidak setuju 2 orang (6,06%)
- c) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Komputer dan printer telah tersedia dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (3,03%), setuju 21 orang (63,64%), kurang setuju 5 orang (15,15%) dan tidak setuju 6 orang (18,18%).
- d) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Lemari untuk menyimpan dokumen telah tersedia dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,09%), setuju 20 orang (60,61%), kurang setuju 9 orang (27,27%) dan tidak setuju 1 orang (3,03%).
- e) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Setiap pegawai mempunyai meja masing-masing. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (3,03%), setuju 16 orang (48,48%), kurang setuju 15 orang (45,45%) dan tidak setuju 1 orang (3,03%).

- f) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah cukup baik. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (3,03%), setuju 16 orang (48,48%), kurang setuju 15 orang (45,45%), dan tidak setuju 1 orang (3,03%).
- g) Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Fasilitas toilet tersedia dengan baik. Responden yang menjawab setuju 24 orang (72,73%), kurang setuju 8 orang (24,24%), dan tidak setuju 1 orang (3,03%).
- h) Jawaban responden pertanyaan No. 8 : Fasilitas ruang rapat telah tersedia. Responden yang menjawab setuju 24 orang (72,73%), kurang setuju 7 orang (21,21%), dan tidak setuju 2 orang (6,06%).
- i) Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Fasilitas jaringan telepon sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (3,03%), setuju 29 orang (87,88%), dan kurang setuju 3 orang (9,09%).
- j) Jawaban responden pertanyaan No.10 : Fasilitas parkir sudah tersedia. Responden yang menjawab setuju 2 orang (6,06%), kurang setuju 23 orang (69,70%), dan tidak setuju 8 orang (18,18%).

2) Distribusi Responden Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2
Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Pegawai Kantor
Lurah Tanjung Rejo

Item Motivasi Kerja	Keterangan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total
Item01	Frekuensi	0	0	6	27	0	33
	Persen	0	0	18,18	81,82	0	100,00
Item02	Frekuensi	0	1	5	23	4	33
	Persen	0	3,03	15,15	69,70	12,12	100,00
Item03	Frekuensi	0	0	7	26	0	33
	Persen	0	0	21,2	78,79	0	100,00

Item04	Frekuensi	0	0	6	22	5	33
	Persen	0	0	18,18	66,67	15,15	100,00
Item05	Frekuensi	0	0	18	13	2	33
	Persen	0	0	54,55	39,39	6,06	100,00
Item06	Frekuensi	0	3	8	20	2	33
	Persen	0	9,09	24,2	60,6	6,1	100,0
Item07	Frekuensi	0	0	13	18	2	33
	Persen	0	0	39,39	54,55	6,06	100,00
Item08	Frekuensi	0	1	7	24	1	33
	Persen	0	3,03	21,21	72,73	3,03	100,00
Item09	Frekuensi	0	0	2	28	3	33
	Persen	0	0	6,06	84,85	9,09	100,00
Item10	Frekuensi	0	0	13	18	2	33
	Persen	0	0	39,39	54,55	6,06	100,00

Sumber : Hasil kuesioner penelitian, 2020.

Dari Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Jawaban responden pertanyaan No. 1 : Pegawai akan melaksanakan tugas apabila ada perintah dari pimpinan. Yang menjawab setuju 27 orang (81.82%), kurang setuju 6 orang (18,18%).
- b) Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Pegawai berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Yang menjawab sangat setuju 4 orang (12,12%), dan setuju 23 orang (69.70%), kurang setuju 5 orang (15,15%) dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

- c) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Pegawai gemar membaca buku untuk menambah pengetahuan diri. Yang menjawab setuju 26 orang (78.7%), dan kurang setuju 7 orang (21.20%).
- d) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Pegawai berusaha keras menjadi pegawai profesional sesuai prosedur yang berlaku. Yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,15%), setuju 22 orang (66,67%) dan kurang setuju 6 orang (18,18%).
- e) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Pegawai mengharapkan pegawai yang berprestasi diberi penghargaan. Yang menjawab sangat setuju 2 orang (6,06%), setuju 13 orang (39,39%) dan kurang setuju 18 orang (54,55%)..
- f) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Pegawai bekerja dengan baik atas pemberian penghargaan oleh Pimpinan terhadap setiap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik. Yang menjawab sangat setuju 2 orang (6.10%), setuju 20 orang (60.60%), kurang setuju 8 orang (24,20%) dan tidak setuju 3 orang (9.09%).
- g) Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai untuk maju melalui tugas pendidikan dan pelatihan. Yang menjawab sangat setuju 2 orang (6.06%), setuju 18 orang (54,55%) dan kurang setuju 13 orang (39,39%).
- h) Jawaban responden pertanyaan No. 8 : Pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai untuk meningkatkan skill pegawai. Yang menjawab sangat setuju 1 orang (3.03%), setuju 24 orang (72.73%), kurang setuju 7 orang (21,21%) dan tidak setuju 1 orang (3.03%)
- i) Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang menantang sangat kuat di dalam diri pegawai. Yang menjawab sangat setuju 3 orang (9.09%), setuju 28 orang (84.85%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).
- j) Jawaban responden pertanyaan No. 10 : Dorongan untuk berkompetisi dengan teman-teman seprofesi sangat kuat di dalam diri pegawai. Yang menjawab sangat setuju 2 orang (6.06%), setuju 18 orang (54.55%), dan kurang setuju 13 orang (39.39%).

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	14.040	3.567		3.936	.000
Fasilitas Kerja	.291	.137	.376	2.119	.043
Kualitas Kerja	.339	.134	.448	2.523	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda, persamaannya sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$\text{Dimana : } Y = 14,040 + 0,291X_1 + 0,339X_2$$

Dari fungsi model diatas dapat dipahami bahwa :

- Nilai konstanta 14,040 menyatakan bahwa jika fasilitas kerja dan kepuasan kerja adalah tetap maka motivasi kerja meningkat sekitar 14,040%.
- Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,291 menyatakan jika fasilitas kerja meningkat 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,291%. Sebaliknya, jika fasilitas kerja menurun 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,291%. Disini fasilitas kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi fasilitas kerja maka motivasi kerja akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,339 menyatakan jika Kepuasan Kerja meningkat 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,339%. Sebaliknya, jika Kepuasan Kerja menurun 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,339%. Disini Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka motivasi kerja akan semakin meningkat.

d. Fasilitas Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,006 dan probabilitas 0,054. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih kecil dari t- tabel atau $2,006 < 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,054 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 diterima dan menolak H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

a) Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk motivasi kerja adalah 2,942 dan probabilitas 0,006. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,942 > 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,006 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

b) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang didapat oleh para pegawai ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dalam bekerja secara positif. Artinya jika fasilitas kerja ditingkatkan menjadi lebih baik maka akan meningkatkan motivasi pegawai kelurahan Tanjung rejo dalam bekerja sehingga OCB pegawai juga meningkat secara tidak langsung. Adanya fasilitas kerja yang baik seperti lampu penerangan, meja dan kursi, computer, printer, lemari dokumen, jaringan internet dan

fasilitas parkir membuat motivasi kerja pegawai meningkat. Tidak hanya itu, bahkan para pegawai diberikan meja masing-masing agar dapat bekerja dengan nyaman dengan sirkulasi udara yang baik. Fasilitas toilet juga tersedia dengan baik. Kemudian adanya ruang rapat sebagai sarana dalam mendukung pekerjaan para pegawai juga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

Hubungan motivasi kerja dengan OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo ini juga berhubungan positif di mana meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan OCB pegawai. Pegawai akan melaksanakan tugas dengan baik, pegawai juga akan meningkatkan kompetensi diri dalam kesempatan pelatihan-pelatihan yang diberi dan dapat menambah pengetahuan diri. Selain itu pegawai memiliki motivasi untuk lebih profesional dalam bekerja. Motivasi ini juga meningkat karena adanya penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, serta sikap pimpinan yang menghargai pegawainya dan memberikan perhatian kepada pegawai untuk meningkatkan potensi dan keahliannya sehingga pegawai tersebut lebih tertantang dan lebih kompeten dalam pekerjaannya.

Meningkatnya motivasi ini akan menghasilkan peningkatan OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Hal ini ditandai dengan sikap saling membantu antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya kesediaan dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Pimpinan Kelurahan Tanjung Rejo juga melakukan sharing pendapat dengan para pegawai tentang hal-hal yang akan dikerjakan berdasarkan keputusan bersama dan selalu melibatkan pegawai pada seluruh kegiatan-kegiatan kelurahan. Adapun kebijakan yang diberikan kepada pegawai diputuskan secara bersama sehingga para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan dapat melaksanakan kebijakan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5% maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja secara benar merupakan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartiono, Alpian. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2000). *Organizational Behavior*. San Fransisco: Mc Graw Hill, Inc.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso*.