**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS UPT. PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Sirilus Tabe[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian adalah Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini berjenis ekporatif dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif yang bersifat komperatif, yakni penelitian yang membandingkan variabel-variabel bebas. Sampel diambil sebanyak 25 responden dnegan cara sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian memperolah R2adj = 11,70%, sedangkan persamaan regresi yang terbentuk adalah Ϋ = 3,746 + 0,245X1 – 0,358X2. Sehiggga: 1) Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Kutai Timur. 2) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

 Kabupaten Kutai Timur. 3) Secara bersama-sama Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur

***Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja***

**I. PENDAHULUAN**

Agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan masyarakat maka harus ada motivasi yang mampu menggerakkan pegawai sehingga pegawai-pegawai berupaya melakukan pelayanan dengan baik. Motivasi dapat tumbuh dalam diri ataupun luar diri pegawai. Sikap positif disertai kemauan untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan juga menghasilkan kinerja yang baik.

Itulah sebabnya pemerintah melalui berbagai kebijakan berupaya melakukan perbaikan kinerja melalui kebijakan reformasi birokrasi.. Dalam hal ini reformasi birokrasi bukan hanya terkait pada permasalahan efisiensi dan efektifitas, melainkan juga akuntabilitas. Pentingnya akuntabilitas dalam kinerja organisasi pemerintah juga merupakan upaya melakukan reformasi berokrasi secara menyeluruh.

Masih adanya keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan merupakan indikasi masih rendahnya kinerja pemerintah. Sementara di sisi lain, kondisi pelayanan yang diberikan berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Masih adanya keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan merupakan indikasi masih rendahnya kinerja pemerintah. Kinerja rendah dapat terjadi karena menurunya motivasi yang dialami seorang pegawai ataupun menurunnya moralitas pegawai akibat dari ketidakpuasan atas penilaian yang diberikan atas terhadap dirinya Dengan kata lain pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berhubungan dengan faktor-faktor pembentuk semangat kerja pegawai, yaitu di antaranya motivasi dan semangat kerja. Apabila kinerja rendah maka kepentingan publik menjadi terganggu.

Di dalam *New Public Management*, kepentingan publik dipandang sebagai agregat kepentingan yang merupakan kumpulan dari keseluruhan kepentingan individu yang berbeda-beda. Pada era ini, publik dianggap sebagai pelangan yang memiliki pilihan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan kebutuhannya (Denhart dan Robert., 2007: 119).

UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum  Kabupaten Kutai Timur didalam memberikan pelayanan kedepan dihadapkan dengan berbagai isu dan permasalahan strategis,  yaitu kualitas pelayanan yang belum optimal, jumlah tenaga profesional lainnya untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan belum memadai, masih nampak manajemen yang kurang responsif dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi akibat sistem yang kurang fleksibel dan birokratis, serta tingkat kepuasan masyarakat atau harapan secara eksternal dan internal yang masih belum sesuai harapan.

**II. PERMASALAHAN**

*“Bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur?”*

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis ekporatif dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif yang bersifat komperatif, yakni penelitian yang membandingkan variabel-variabel bebas.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang diurut berdasakan skala Likert sebagai berikut :

Sangat Setuju = Skor 5

Setuju = Skor 4

Netral = Skor 3

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut ini adalah persamaan regresi ganda :

Y = b0 + b1X1 + b2X2 + e (Supranto, 2007: 112)

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi.

X2 = Kepuasan Kerja.

b0 = konstanta

b1, b2, = Koefisien Regresi

e = standar error

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R2). Dengan kata lain, nilai koefisien digunakan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas.

Jika R2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel tak bebasnya. Sebaliknya jika (R2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap varaibel tak bebas semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R2) berada di anatara 0 dan 1.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan Uji-t (Sri Adiningsihi, 1998: 268 - 247):

1. **Uji-F (Uji Serentak)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 : β1 = ß2 = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Ha : Paling sedikit salah satu ßi ≠ 0, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

* Jika Fhitung ≥ Ftabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
* Jika Fhitung < Ftabel dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ftabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu df1 = k dan df2 = n- k - 1, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas.

1. **Uji-t (Uji Individu)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 : β = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : β ≠ 0, berarti ada pengaruh yang signifikan dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

* Jika thitung ≥ ttabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
* Jika thitung < ttabel dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam hal ini tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu df = n - k – 1 dan α/2.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Variabel Motivasi**

Dari 25 responden terpilih diperoleh jawaban untuk variabel motivasi sebagai berikut: Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 3 (12%) responden menjawab tidak setuju, 11 (44%) responden menjawab netral, 8 (32%) responden menjawab setuju, dan 3 (12%) responden menjawab sangat setuju bahwa ada ketertarikan pada pekerjaan yang dijalani.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 12 (48%) responden menjawab netral, 13 (52%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa ada keinginan untuk berkembang.

.Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 6 (24%) responden menjawab netral, 11 (44%) responden menjawab setuju, dan 8 (32%) responden menjawab sangat setuju bahwa lingkungan kerja tempat mereka bekerja terasa nyaman.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 6 (24%) responden menjawab netral, 11 (44%) responden menjawab setuju, dan 8 (32%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka menimati pekerjaanya.

**Tabel 4.1. Jawaban untuk Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jawaban | ketertarikan pada pekerjaan (x11) | keinginan untuk berkembang (x12) | lingkungan kerja yang nyaman (x13) | menikmati pekerjaannya (x14) |
| Resp | % | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 3 | 12,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Netral | 11 | 44,00 | 12 | 48,00 | 6 | 24,00 | 6 | 24,00 |
| Setuju | 8 | 32,00 | 13 | 52,00 | 11 | 44,00 | 11 | 44,00 |
| Sangat Setuju | 3 | 12,00 | 0 | 0,00 | 8 | 32,00 | 8 | 32,00 |
| Jumlah | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 |

**4.2.2. Variabel kepuasan kerja**

Dari 25 responden terplih diperoleh jawaban untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut: Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 10 (40%) responden menjawab netral, 15 (60%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa adanya sikap positif terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 18 (72%) responden menjawab tidak setuju, 7 (28%) responden menjawab netral, 0 (0%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa puas terhadap gaji atau upay yang diterima.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 14 (56%) responden menjawab netral, 11 (44%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa adanya penghargaan terhadap apa yang dikerjakan.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab netral, 16 (64%) responden menjawab setuju, dan 9 (36%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka menikmati pekerjaannya.

**Tabel 4.2. Jawaban untuk Variabel Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jawaban | sikap terhadap jenis pekerjaan (x21) | gaji atau upah yang diterima (x22) | adanya penghargaan (x23) | Menikmati pekerjaannya (x24) |
| Resp | % | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 | 18 | 72,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Netral | 10 | 40,00 | 7 | 28,00 | 14 | 56,00 | 0 | 0,00 |
| Setuju | 15 | 60,00 | 0 | 0,00 | 11 | 44,00 | 16 | 64,00 |
| Sangat Setuju | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 9 | 36,00 |
| Jumlah | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 |

**4.2.3. Variabel Kinerja**

Dari 25 responden terplih diperoleh jawaban untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut: Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 9 (36%) responden menjawab tidak setuju, 9 (36%) responden menjawab netral, 7 (28%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka mampu mraih prestasi

. Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 4 (16%) responden menjawab tidak setuju, 10 (40%) responden menjawab netral, 11 (44%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 4 (16%) responden menjawab netral, 15 (60%) responden menjawab setuju, dan 6 (4%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim.

Sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 0 (0%) responden menjawab tidak setuju, 12 (48%) responden menjawab netral, 13 (52%) responden menjawab setuju, dan 0 (0%) responden menjawab sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan kepemimpinan..

**Tabel 4.3. Jawaban untuk Variabel Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jawaban | prestasi kerja (y1) | tanggung jawab (y2) | kemampuan kerjasama (y3) | kepemimpinan (y4) |
| Resp | % | Resp | % | Resp | % | Resp | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 9 | 36,00 | 4 | 16,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Netral | 9 | 36,00 | 10 | 40,00 | 4 | 16,00 | 12 | 48,00 |
| Setuju | 7 | 28,00 | 11 | 44,00 | 15 | 60,00 | 13 | 52,00 |
| Sangat Setuju | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 24,00 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 | 25 | 100,00 |

**4.2.4. Analisis Korelasi**

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS ver. 20 diperoleh korelasi parsial masing-maisng variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Matriks Korelasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Y | x1 | x2 |
| Pearson Correlation | Y | 1,000 | ,325 | -,309 |
| x1 | ,325 | 1,000 | -,052 |
| x2 | -,309 | -,052 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | ,056 | ,067 |
| x1 | ,056 | . | ,403 |
| x2 | ,067 | ,403 | . |
| N | Y | 25 | 25 | 25 |
| x1 | 25 | 25 | 25 |
| x2 | 25 | 25 | 25 |

Analisis korelasi berganda diperoleh R = 0,437, sedangkan R2adj = 0,117 atau 11,70%; artinya bahwa hubungan antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja bersifat kurang kuat. Di sini variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja mampu mempengaruhi perubahan pada variabel kinerja sebesar 11,70%, sedangkan sisanya sebesar 88,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**4.2.5. Analisis Regresi**

Persamaan yang terbentuk adalah Ϋ = 3,746 + 0,245X1 – 0,358X2, artinya bahwa:

1. Peningkatan motivasi akan menyebabkan kinerja pegawai turut meningkat, sebaliknya penurunan motivasi akan menyebabkan kinerja pegawai turut menurun.
2. Peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya kepuasan kerja yang tirun justru dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Peningkatan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya kinerja akan menurun apabila motivasin dan kepuasan kerja menurun.

**Tabel 4.5. Analisis of Varians**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,746 | 1,013 |  | 3,699 | ,001 |
| x1 | ,245 | ,152 | ,310 | 1,613 | ,121 |
| x2 | -,358 | ,235 | -,293 | -1,524 | ,142 |

**4.26. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung (x1) = 1,613 dan t hitung (x2) = 1,524; Dimana db = n – k – 1 = 25 – 2 – 1 = 22 pada α = 0,025 diperoleh t tabel = 2,405. Bila masing-masing dibandingkan, maka:

1. t hitung (x1) < t tabel; H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja
2. t hitung (x2) < t tabel; H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

Namun demikian hasil pengujian secara simultan diperoleh F hitung sebesar 0,2598; sedangkan F tabel (2, 22; 5%) = 4,38. Sehingga F hitung < F tabel; Ha ditolak dan H0 diterima berarti ada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja bersamaan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

**4.3. Analisa dan Pembahasan**

Dari hasil analisis di atas nampak bahwa pegawai di lingkungan di UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur memiliki motivasi yang relatif rendah atas pekerjaan yang digeluti. Hal ini dapat terjadi karena masih kurangnya penghargaan yang mereka terima. Penghargaan yang dimaksud di sini dapat berupa piagam, promosi jabatan, ataupun bonus (insentif). Pegawai merasa apa yang dikerjakan hanya sebuah rutinitas.

Dampak yang dirasakan adalah kepuasan kerja yang relatif rendah. Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja secara tidak signifikan. Kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja, disebabkan adanya faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (misalnya: pengaruh dari kepemimpinan).

Bila motivasi yang ada pada pegawai disergikan dengan kepuasan kerja justru akan meningkatkan kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa pengaruh dari gabungan variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Kinerja yang meningkat akan mendorong semangat kerja. Di sini pimpinan memiliki peran strategis dalam memotivasi bawahannya. Keberhasilan kepemimpinan akan terukur dari capaian kinerja bawahannya dalam periode waktu tertentu.

Pada penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan atau kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi apabila lingkungan kerja yang ada berjalan koindusif, di mana adanya suasana yang demokratis dan saling menghargai baik antara pimpinan dan bawahan, maupun antar sesama pegawai yang setara. Di sisi lain ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam sebuah organisasi, seperti pengalaman, kompetensi, budaya organisasi, dan sebagainya.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, dapatlah disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum  Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan UPT. Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum  Kabupaten Kutai Timur.
3. Secara bersama-sama Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan UPT. Pencegahan Dan penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur

**5.2. Saran-saran**

Dari apa yang telah disimpulkan, dpat disarankan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya pembinaan yang intesif pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan individual maupun kelompok.
2. Diperlukan penyamaan visi dan misi sehingga adanya kesadaran pegawai untuk membangun budaya organisasi yang baik untuk menudukung peningkatan kinerja.

**BIBLIOGRAFI**

Amstrong, Michael, 1994, “*Handbook of Personal Management Practise*”, 4th Edition, Kopan Page Ltd., London

As’ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.

Black, James A dan Dean J. Cahmpion., 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama, Bandung.

Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, 2002, “*The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors*”, Journal of Managerial Issues,Summer, p. 181-197

Cooke, Ernest F., 1999, “*Control and Motivation in Sales Management through The Compensation Plan*”, Journal of Marketing Theory and Practise

Denhardt, Janet V dan Robert B. Denhardt., 2007. *Expended-The New Public Service; Serving, Not Steering*, M.E. Sharpe Inc, New York.

Dessler, Gary, 1992, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Prenhalindo, Jakarta

Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, “*The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants*”, Managerial Auditing Journal, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245

Grant, Ken *et al*, 2001, “*The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople*”, Journal ofThe Academy of Marketing Sciences, Vol. 23, No. 2, p. 165 – 178

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogjakarta:

Harrison, J. Klane and Russell Hubbard, 1998, “*Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employee of USA*”

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

Heiddjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta

Kaelan., 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora.* Paradigma, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 1996, “*Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*”, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.

Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Bilson., 2004. *Riset Pemasaran; Falsafah Teori dan Aplikasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sri Adiningsih., 1998, Statistik. BPFE, Yogyakarta.

Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Press, Yogyakarta.

Sugiyono., 2007. *Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta,* Bandung*.*

Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Testa, Mark R., 1999, “*Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation*”, Leadership andOrganization Development Journal, Vol. 20, No. 3

Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elekmedia Komputindo, Jakarta.

Umar, Husein., 2003. *Riset pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia, Jakarta.

Vest M. J., Scott K.D., and Markham S.E., 1994, “*Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs In A Merit Pay Environment*”, Journal of Business and Psychology, Vol. 9,No.2, p. 171 – 181.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)