

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI
BEBAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA LHOKSEUMAWA DAN KABUPATEN ACEH UTARA**

Sulaiman¹ dan Razali²

¹Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Al Muslim, Aceh

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta menguji efek mediasi dari variabel kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 114 orang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan metode SEM (structural equation modelling) menggunakan Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel beban kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja serta variabel motivasi kerja memediasi beban kerja dengan variabel kinerja secara parsial mediasi dan variabel motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja dengan variabel kinerja secara full mediasi.

Kata Kunci: *Beban kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menjalankan tugas pokok membantu Walikota dan Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang kependudukan dan Pencatatan sipil serta tugas-tugas pembantuan lainnya. Tugas kerja tersebut antara lain Layanan Catatan Sipil adalah layanan yang berkaitan dengan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian dan masalah catatan sipil lainnya, selanjutnya Layanan Kependudukan adalah Layanan yang berkaitan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Pendatang Baru dan masalah kependudukan lainnya. Dan tugas ini merupakan rutinitas yang berulang-ulang dan akan terus bertambah.

Suatu organisasi, selalu membutuhkan individu-individu yang mempunyai potensi dan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga jika pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan tidak akan mengurangi tingkat produktivitasnya. Permasalahan ini yang harus dicermati oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, pegawai yang mempunyai kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan misalnya memegang jabatan struktural yang menjalankan kegiatan untuk pemerintahan. Bahkan, dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan di luar jam kerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, mencerminkan bahwa beban kerja begitu banyak, waktu yang dimiliki pegawai dalam memproduksi KTP, KK, Akta Kelahiran tidak mencukupi tidak sebanding dengan jam kerja, selain itu pegawai juga merasa beban mental jika pada saat jatuh tempo dokumen masyarakat tidak selesai tepat waktu, terlebih lagi jika masyarakat yang datang ke kantor berasal dari desa pedalaman dan jauh dari kantor.

Disamping itu, beban tekanan psikologis juga sangat dirasakan oleh pegawai karena ada sebagian masyarakat yang tidak puas terhadap pelayanan cenderung membentak-bentak pegawai apalagi masyarakat tersebut pernah terlibat dalam masalah konflik. Selain itu, teman kerja yang bisa membantu sangat terbatas karena semua pegawai memperoleh kesibukan masing-masing karena pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sangat berkaitan dan tidak

boleh meninggalkan tugas untuk membantu teman kerja jika berkas sudah masuk untuk diproses harus segera dilayani.

Pengamatan awal di lapangan menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara masih kurang memuaskan ini terlihat dari sikap pegawai dalam menyikapi tugas mereka, lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat karena di sekitar kantor bising, dan berdesak-desakan namun jika dilihat dari segi keamanan masih rawan terjadi keributan (konflik), sebab jika pegawai tidak dapat mengerjakan tugas tepat waktu maka masyarakat cenderung complain dan membuat keributan, selain itu sedikitnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk menciptakan produktivitas pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kualitas kehidupan kerja. Motivasi kerja sebagai variabel perantara, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Tipe penelitian adalah pernyataan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Instrumen penelitian menggunakan skala Linkert yang telah dimodifikasi 1-5. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu sebanyak 114 orang pegawai tetap. Teknik sampling sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan program komputer SPSS 16.0 dan Amos 21.0. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* masing-masing konstruk yaitu dengan melihat nilai *Loading Factor* masing-masing indikator dan didapat hasil setiap butir pernyataan memiliki nilai >0,6. Adapun uji reabilitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

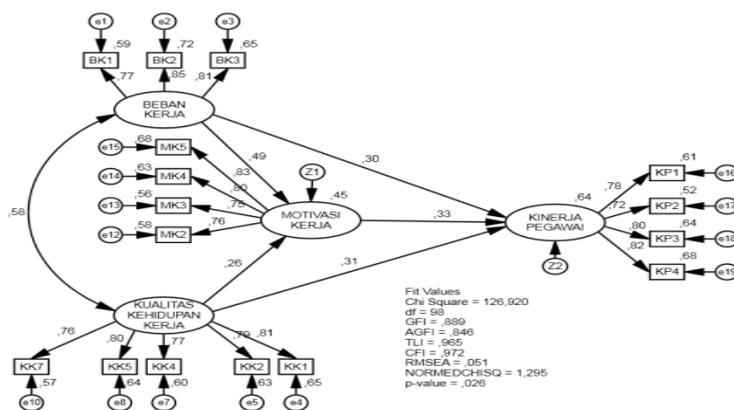
$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_i}$$

Sementara ekstrak varian dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Variance} & \qquad \qquad \qquad \text{Extracted} \\ & = \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading} + \sum e_i^2} \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis full model 1 (model awal) dengan menggunakan analisis SEM ditunjukkan pada Gambar 1. Hasil perhitungannya bahwa indeks kesesuaian (*goodness of fit index*) menunjukkan bahwa dari delapan kriteria yang dievaluasi ternyata hanya dua kriteria yang belum memenuhi (*fit*) yakni AGFI.

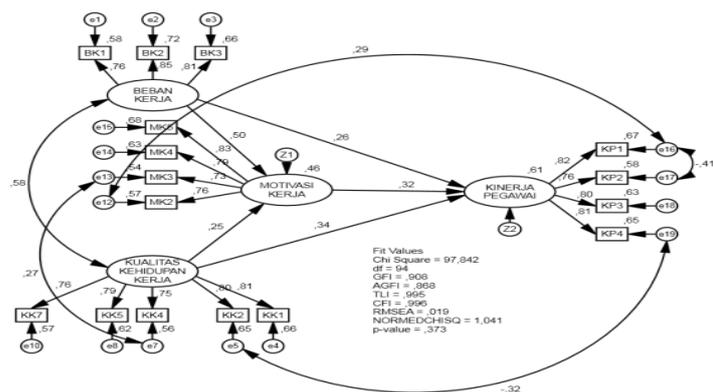


Gambar 1 Full Model Sebelum Modifikasi

Tabel 1. Goodness of fit Indexs untuk Full Model Sebelum Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi-Square Statistik	Diharapkan Kecil	114,920	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0.026	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	98	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.889	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0.846	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0.965	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.972	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,051	Marginal

Hasil analisis *goodness of fit* menunjukkan keseluruhan evaluasi model telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, kecuali GFI dan AGFI yang masih marginal. Untuk perbaikan nilai *goodness of fit* perlu dilakukan modifikasi dengan cara menghubungkan antar *error* yang disarankan Amos dalam indeks modifikasi. Gambar 2 berikut ini merupakan Gambar *full model* penelitian yang telah dilakukan modifikasi dan Gambar *full model* tersebut sebagai berikut:



Gambar 2 Full Model Setelah Modifikasi

Tabel 2. Goodness of fit Indexs untuk Full Model Setelah Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi-Square Statistik	Diharapkan Kecil	97,842	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0.373	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	94	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.908	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.868	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0.995	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.996	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.019	Baik

Hasil analisis *goodness of fit* menunjukkan bahwa setelah dilakukan modifikasi ke semua kriteria nilai yang ditetapkan lebih baik daripada nilai yang sebelumnya, kecuali nilai AGFI yang masih marginal. Dengan demikian secara keseluruhan model telah *fit*.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksegen (kbeban kerja, kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel intervening (motivasi kerja) dan variabel endogen (kinerja pegawai) ditampilkan dalam Tabel 3:

Tabel 3. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MOTIVASI_KERJA	<---	BEBAN_KERJA	0,49	0,125	3,925	0,001
MOTIVASI_KERJA	<---	KUALITAS_KEHIDUPAN_KERJA	0,21	0,098	2,132	0,033
KINERJA_PEGAWAI	<---	MOTIVASI_KERJA	0,331	0,117	2,817	0,005
KINERJA_PEGAWAI	<---	BEBAN_KERJA	0,26	0,12	2,172	0,03
KINERJA_PEGAWAI	<---	KUALITAS_KEHIDUPAN_KERJA	0,297	0,09	3,278	0,001

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa ke semua variabel eksogen (kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja) memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

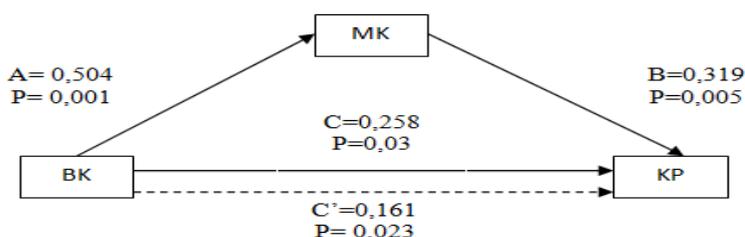
Uji Efek Mediasi

Untuk melihat pengaruh efek mediasi, terlebih dahulu harus melihat seberapa besar pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh keseluruhan (*total effect*). Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Amos. 21.0 diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Standardized Direct, Indirect & Total Effects

	Kualitas Kehidupan Kerja	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Direct Effects				
Motivasi Kerja	0,246	0,504	-	-
Kinerja Pegawai	0,337	0,258	0,319	-
Indirect Effects				
Motivasi Kerja	-	-	-	-
Kinerja Pegawai	0,079	0,161	-	-
Total Effects				
Motivasi Kerja	0,246	0,504	-	-
Kinerja Pegawai	0,415	0,419	0,319	-

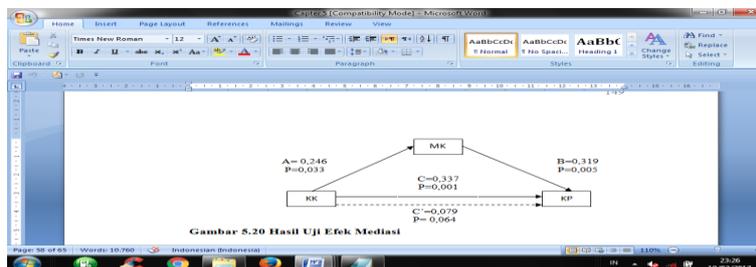
Hasil pengujian efek memediasi (intervening) hubungan variabel beban kerja dengan variabel kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja dan ditampilkan dalam bentuk Gambar 3:



Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur A, jalur B dan jalur C, adalah signifikan dan nilai signifikansi jalur C' adalah signifikan. Karena probabilitas jalur C' tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan *partial mediation* atau dengan kata lain variabel motivasi kerja memediasi secara *partial mediation* antara beban kerja dengan kinerja pegawai

pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.

Hasil pengujian efek memediasi (intervening) hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja dan ditampilkan dalam bentuk Gambar 4:



Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur A, jalur B dan jalur C, signifikan dan nilai signifikansi jalur C' adalah tidak signifikan. Karena probabilitas jalur C' tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan *fully mediation* atau dengan kata lain variabel motivasi kerja memediasi secara *fully mediation* antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Estimate Std.	S.E.	CR	P	Kesimpulan
1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.	0,49	0,125	3,925	0,001	Diterima (Data Mendukung Model)
2. Kualitas kehidupan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara	0,21	0,098	2,132	0,033	Diterima (Data Mendukung Model)
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.	0,26	0,12	2,172	0,03	Diterima (Data Mendukung Model)
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara	0,297	0,09	3,278	0,001	Diterima (Data Mendukung Model)
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas	0,331	0,117	2,817	0,005	Diterima (Data Mendukung Model)

Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara					Model)
6. Motivasi kerja memediasi secara parsial mediasi antara Beban kerja dengan Kinerja Pegawai	0,161	0,071	2.258	0,023	Diterima (Data Mendukung Model)
7. Motivasi kerja memediasi secara <i>perfect/full</i> mediasi antara Kualitas kehidupan kerja dengan Kinerja pegawai	0,079	0,066	1,846	0,064	Diterima (Data Mendukung Model)

Implikasi Secara Teoritis

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi secara teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan kata lain beban kerja dan kualitas kehidupan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan kebanyakan hasil penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja sehingga penelitian ini telah memperkuat kerangka teoritis terkait pengaruh beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain beban kerja dan kualitas kehidupan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan kebanyakan hasil penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian ini telah memperkuat kerangka teoritis terkait pengaruh beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa variabel motivasi kerja secara langsung memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan kebanyakan penelitian sebelumnya yang menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sehingga kesamaan ini dapat menjadi landasan untuk memperkuat atau menambah kerangka teoritis berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil analisis data terdapat 2 (dua) hasil penelitian yang berbeda, variabel motivasi kerja memediasi secara mediasi parsial (*partial mediation*) hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi kerja memediasi secara mediasi sempurna (*full/perfect mediation*) hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian dapat memberi kontribusi yang berharga bagi ilmu pengetahuan Karena dapat menambah penelitian sebelumnya yang masih dirasakan belum tersedia banyak, berhubungan dengan kedudukan variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Implikasi Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kualitas kehidupan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, dengan kata lain beban kerja, kualitas kehidupan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara. Temuan ini mengisyaratkan bahwa untuk memperoleh kinerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas sangat membutuhkan perhatian, dan dukungan atasan.

2. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel beban kerja, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja artinya semakin baik beban kerja, kualitas kehidupan kerja, maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai. Konsekuensi dari adanya beban kerja, kualitas kehidupan kerja tentu untuk meningkatkan motivasi kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak kepada semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara. Temuan ini mengisyaratkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang harus dipenuhi oleh kepala dinas pencatatan sipil kepada pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Dalam penelitian ini ditemukan variabel motivasi kerja dapat memediasi secara mediasi parsial (partial mediation) hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasinya bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara yang ingin meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dapat ditempuh dengan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, artinya Pemimpin Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara harus memfokuskan perhatian pada usaha-usaha yang mampu meningkatkan kinerja atau produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.
5. Dalam penelitian ini ditemukan variabel motivasi kerja dapat memediasi secara mediasi sempurna (full/perfect mediation) hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasinya bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara yang ingin meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dapat ditempuh dengan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, artinya Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara harus memfokuskan perhatian pada usaha-usaha yang mampu meningkatkan kinerja dengan memperkuat kualitas kehidupan kerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, hal ini bermakna jika beban kerja diberikan maka motivasi kerja akan meningkat.
2. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, hal ini bermakna jika kualitas kehidupan kerja diterapkan maka motivasi kerja akan meningkat.
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh

Utara, hal ini bermakna jika beban kerja diberikan maka kinerja pegawai akan meningkat.

4. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, hal ini bermakna jika kualitas kehidupan kerja diberikan maka kinerja pegawai akan meningkat.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara, hal ini bermakna jika motivasi kerja dipenuhi maka kinerja pegawai akan meningkat.
6. Variabel motivasi kerja memberikan efek mediasi secara mediasi parsial (partial mediation) terhadap beban kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara.
7. Variabel motivasi kerja memberikan efek mediasi secara mediasi sempurna (full/perfect mediation) terhadap kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara .

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dhania, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Ghozali, Imam. 2013. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 21* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. 2007. *Hubungan Tingkat Pengetahuan Tentang Informed Consent dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi di Instalasi Rawat Inap BP RSUD Kraton Pekalongan*, Naskah Publikasi, <http://digilib.unimus.ac.id>
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mugiawan, S. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Ciamis*. Repository.upi.du.
- Parvar, Mohammad Reza Faghieh, Sayyed Mohsen, and Reza Ansari. (2013). *Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences (Online) 3(10): 135-144.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rivai, Veithzal 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka 2010, *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surabaya: Harapan Offset.