

PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dian Annisa Afifah¹, Nasharudin², Alfiana³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : diananisah545@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : nasharuddinmas@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : Alfianacra@yahoo.com

Presenting Author: diananisah545@gmail.com;

*Corresponding Author: diananisah545@gmail.com

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan adalah guna mengetahui Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan Kecamatan Singosari Malang). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik sifat tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi (N) dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kecamatan Singosari Malang yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagian individu yang diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi, jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel penelitian ini mengambil seluruh populasi, atau juga dikenal dengan sensus, yakni 38 orang. Responden dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan juga komitmen organisasi yang kuat, sehingga membuat anggota dapat bekerja dengan aman, nyaman, disiplin, dan efektif yang dapat memberikan kontribusi yang baik pada organisasi.

Kata Kunci: Public Service Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Public Service Motivation on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable (a case study on employees of Singosari District, Malang). The population in this study is the whole of objects or individuals who have certain characteristics to be studied. The population is also called the universe (universe) which means the whole, it can be either living or inanimate objects. The population (N) in this study were employees in the Singosari District of Malang, amounting to 38 people. The sampling technique in this study is that some of the individuals studied have the same characteristics as the population, if the total population is less than 100, then the entire population can be used as a research sample. So that the sample of this study took the entire population, or also known as the census, which was 38 people. Respondents in this study were 38 people. The data is processed through the Smart Partial Least Square (PLS) software. The results showed that the Effect of Public Service Motivation on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable. It can increase high job satisfaction and also strong organizational commitment, so that members can work safely, comfortably, disciplined, and effectively which can make a good contribution to the organization.

Keywords: Public Service Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Intervening Variables

PENDAHULUAN

Permasalahan dibagian pelayanan publik di Indonesia adalah suatu fenomena terbesar, dikutip pada tambah turunnya kepercayaan warga serta pandangan yang minim perbaikan pada birokrasi publik. Pemerintah yang notabene di dalamnya ditemukan birokrasi sewajibnya bertugas membantu masyarakat supaya mudah tetapi sebaliknya dipersusah, cepat namun menghambat, menyebabkan warga tidak ingin serta enggan berurusan terhadap birokrasi. Guna menyelesaikan permasalahan pelayanan publik yang tidak baik ini, dibutuhkan sebuah reformasi birokrasi di lembaga pemerintah pada rangka menaikkan kualitas pelayanan terhadap warga serta bisa mewujudkan good governance. Dari Kim (2004) menjelaskan jika faktor individu ialah prediktor yang fatal untuk kinerja organisasi pemerintahan. Dan dari hal itu guna meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan, sebab kinerja individual (disini aparat pemerintah mewakili) juga harus ditumbuhkan.

Maka dalam hal yang berkaitan dengan pelayanan publik saat ini, warga meminta supaya segenap aparatur negara bisa menimbulkan administrasi negara yang bisa mensupport kelancaran pada tugas serta fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara, pembangunan serta pelayanan bersama menurut prinsip tata pemerintahan yang bagus. Mengenyampingkan alasan tersebut, perbaikan serta peningkatan keahlian pada pegawai negeri sipil akhir waktu ini semakin menjadi mata perhatian disebabkan fungsinya yang penting pada saat memberikan pelayanan terhadap warga.

Sebuah bentuk motivasi yang wajib dipunyai ialah motivasi pada gambaran public service motivation (PSM) disebutkan disini motivasi melingkupi kepercayaan, nilai maupun sikap melewati kepentingan pribadi serta kepentingan organisasi, membuat seorang pekerja atau pegawai guna berbuat baik terhadap orang lain serta memberikan darma baktinya pada kesejahteraan organisasi serta masyarakat. Maksudnya, motivasi pelayanan publik yang berdampak baik tentu sangat bisa melahirkan pekerja ataupun pegawai yang memiliki potensu serta berdedikasi tinggi kepada tugas serta kewajibannya, dan juga bisa menaikkan prestasi kerja.

Public service motivation bisa diartikan ialah kecenderungan individu merespon motif yang menurut individu ini unik serta biasanya dipunyai dalam institusi-institusi publik merujuk pada kebutuhan psikologis. Diteruskan, Perry dan Wise(1996) mengatakan jika; motivasi pelayanan publik berimpek pada komitmen organisasi maupun kinerjanya ialah sesuatu yang begitu penting guna dipahami. Kenyataan dilapangan khususnya di organisasi publik tidak ada terkecuali di kantor Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, tidak seluruh dari karyawan mendapati public service motivation yang mumpuni, walaupun begitu diperhatikan melalui kewajiban serta tanggungjawabnya yaitu tiap karyawan dipaksa untuk harus melayani warga serta kepentingan public dengan maksimal tanpa memiliki orientasi lain diliat dari orientasi guna tolong menolong serta orientasi pelayanan.

KAJIAN PUSTAKA

Public Service Motivation

PSM disebutkan sebagai orientasi pelayanan seorang individu, kurang orientasi ekonomis agar berdampak pada warga, orientasi guna membantu individu lain, serta semangat agar bisa memperoleh sebuah prestasi bersifat intrinsik ataupun yang berorientasi di pelayanan (Crewson, 1997) Motivasi pelayanan publik sebagai individu predisposisi guna memberikan motif yang didasarkan sesuatu yang terfokus atau unik di wajah institusi umum (Perry & Wise 1990). Bisa diperbandingkan pada pegawai di sektor privat, pekerja yang beraktifitas di sektor publik lebih memilih pada nilai-nilai penghargaan (reward) intrinsik serta kegunaan kegiatan ketika me-layani warga serta kepentingan publik.

Organizational Citizenship Behavior

Perilaku keanggotaan organisasi (OCB) disebutkan ialah perilaku pekerja yang tidak sesuai tugas (Kreitner dan Kinicki, 2014). OCB diartikan sebuah perilaku seseorang yang bebas, belum secara langsung maupun eksplisit disebutkan pada system pemberian penghargaan serta pada saat mempromosikan guna efektif organisasi. Dimana karakter anggota kewarganegaraan organisasi melaksanakan tugas serta fungsinya melebihi apa yang telah dinyatakan pada pekerjaannya ataupun kesadaran individu sendiri (Robbins dan Judge, 2013)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan jika OCB adalah perilaku bebas menentukan hal positif disebutkan sikap tersebut tidak memiliki ikatan formal serta diluar dari tugas yang harusnya dibuat karyawan tapi mensupport kemajuan organisasi. Terdapat tiga faktor yang membuat karyawan melakukan OCB (Grenberg, 2000) Perlakuan yang adil Merupakan keyakinan di antara karyawan mereka akan diperlakukan secara adil oleh organisasinya dan, lebih khusus lagi, oleh atasan langsung mereka. Sejauh karyawan yakin keputusan atasan mereka dibuat dengan adil.

Kepuasan Kerja

Respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang diartikan sebagai keputusan kerja. Artinya dalam definisi ini kepuasan kerja bukanlah gambaran kesatuan. Seorang individu bisa relatif puas bersamaan sebuah aspek dari pekerjaannya serta tidak puas bersamaan satu ataupun lebih pengaruh lainnya. (Kreitner & Kinicki, 2001) Ada 5 model utama yang bisa menumbuhkan kepuasan kerja:

1. Need Fulfillment. Model ini menyarankan jika kepuasan tercipta oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu guna mengisi kebutuhannya.
2. Discrepanciest. Model ini mengusulkan jika kepuasan disebutkan ialah hasil dari kesesuaian keinginan.
3. Value Attainment. Ide yang mendasari pencapaian nilai ialah hasil kepuasan bersumber persepsi jika pekerjaan memungkinkan pada pemenuhan nilai penting pekerjaan individu.
4. Equity. Pada bentuk ini, kepuasan disebutkan sebagai fungsi dari bagaimana keadilan kepada seorang individu diperlakukan di wilayah kerja.
5. Dispositional / Genetic Components. Bentuk disini mencoba guna mengungkapkan pola dimana ada warga tampak puas diberbagai kondisi kerja serta beberapa lainnya selalu terlihat tidak puas.

METODE PENELITIAN

Sebagaimana topik dan perumuan masalah riset ini, yakni guna memahami serta menguji dampak Public Service Motivation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Dengan demikian riset ini ialah periset positivisme, dari macam penelitian eksplanatori ataupun pengungkapan (explanatory research). Dari Sugiyono (2015) penelitian eksplanatori ialah riset yang menuturkan kedudukan melalui variabel-variabel diteliti dan hubungan melalui variabel yang satu bersama yang lain lewat pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan maka bisa menemukan banyak besar kontribusi variabel-variabel bebas kepada variabel terikatnya dan besarnya arah hubungan yang dialami.

Mengingat bahwa pada riset ini yang dianalisis adalah populasi tertentu, maka penarikan data memakai instrument riset kuesioner/angket. Data mentah yang dipakai melalui pernyataan responden dianalisa melalui pendekatan statistik atau kuantitatif bersama tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Data primer ataupun data mentah yang didapat melalui diproses dengan 2 perangkat software yaitu : 1) SPSS for windows yang menciptakan informasi/data guna keperluan analisis karakteristik responden serta statistik deskriptif mengenai deskriptif jawaban responden, serta; 2) Smart Partial Least Square (PLS) yang menghasilkan informasi/data guna kebutuhan pengujian instrumen penelitian (outer model) serta analisis statistik inferensial berbentuk analisis jalur (inner model), dan pengujian

hipotesis sesuai bersama model penelitian.

Objek penelitian ialah salah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diteguhkan oleh periset guna dipelajari serta kemudian ditarik maksudnya dari Sugiyono (2015). Bersumber penjabaran tersebut, disebut objek pada riset ini ialah mengkaji keterkaitan dengan perantara Pengaruh Public Service Motivation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Lokasi Riset ialah lokasi dimana peneliti mendapat informasi perihal data yang dibutuhkan. Alamat lokasi: Jl. Raya Tumapel No.38, Pagentan, Singosari Malang, Jawa Timur 65153, Indonesia. Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung pada lapangan oleh periset saat melaksanakan riset. Saat riset ini, data primer didapat dari jawaban responden lewat kuesioner. Guna selanjutnya data olah di proses menggunakan alat analisis berbasis teknologi, dapat menggunakan software.PLS versi 3.2.9. Keseluruhan dapat dipergunakan untuk penelitian adalah 38 Responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini responden berjumlah 38 pegawai kesehatan di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang . Di bawah ini akan dijelaskan mengenai deskriptif karakteristik Pegawai kesehatan di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang yang menjadi responden penelitian.

- a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**
Karakteristik responden menurut usia dibagi atas banyak kelompok usia. Selanjutnya karakteristik responden bersumber usia di Pegawai Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, didapatkan menyatakan responden yang berumur 18-25 tahun bertotal 5 orang (13,2%), yang berumur 25-40 tahun bertotal 11 orang (28,9%), yang berumur 40-50 tahun bertotal 22orang (57,9%).
- b. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**
Karakteristik responden bersumber jenis kelamin di Pegawai kesehatan padaKecamatan Singosari Kabupaten Malang menyatakan responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki setotal 22 orang (57,9%), serta yang berjenis kelamin perempuansetotal 16 orang (42,1%).
- c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**
Karakteristik responden dari pendidikan terdiri dalam beberapa level pendidikan. Disini karakteristik responden bersumber tingkat pendidikan di Pegawai Kecamatan Singosari Kabupaten Malang menyatakan responden yang mempunyai level pendidikan SMP setotal 1 orang (2,6%), yang mempunyai level pendidikan SMA/Sederajat sejumlah 19 orang (50,0%), yang mempunyai tingkat pendidikan D3/D4 sejumlah 4 orang (10,5%), dan yang mempunyai level pendidikan S1/S2 setotal 14 orang(36, 8%). responden yang berstatus sebagai PNS setotal 27 orang(28,9%), serta responden yang berpangkat Non PNS Setotal 11 Orang (71, 1).

Pembahasan

Pengaruh Public Service Motivation terhadap Organizational Citizenship Behavior (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil dari riset dikenal jika Public Service Motivation tidak berdampak signifikan kepada Organizational Citizenship Behavior. Ini dibuat karena nilai t hitung $< t$ tabel ($1,000 < 1,96$) atau P values $> 0,05$ ($0,318 > 0,05$), maka H_0 diterima serta H_a ditolak.

Maka dari hal ini hipotesis pertama yang menuturkan “Public Service Motivation mampu berdampak signifikan pada mengoptimalkan Organizational Citizenship Behavior” tidak ternyata serta dapat dikatakan tidak diterima. Riset ini menyatakan tidak sejalan bersama hasil riset sebelumnya Ardadi dkk., 2014 menuturkan jika pada beberapa situasi OCB bisa diperhatikan sebagai manifestasi sikap PSM, pada cara yang lebih cukup mirip jika loyalitas organisasi ialah manifestasi sikap komitmen kepada organisasi (Whiting dkk., 2008).

Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 2)

Bersumber dari riset disini ditemukan jika Public Service Motivation berdampak signifikan kepada kepuasan kerja. Semua ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($5,965 > 1,96$) atau P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dari itu H_0 ditolak serta H_a diterima. Nilai koefisien positif sebesar 0,716 artinya dampak positif, yaitu dengan Public Service Motivation naik maka kepuasan kerja bisa dapat meningkat.

Dari sini hipotesis kedua yang menuturkan “Public Service Motivation dapat berperan signifikan pada mengoptimalkan kepuasan kerja” ternyata serta disini bisa diterima. Hasil riset ini searah bersama dari penelitian sebelumnya yang menyebutkan jika karyawan bersama level PSM yang tinggi bisa mempunyai kepuasan tersendiri pada waktu bekerja sebab secara tidak langsung turut mensupport serta ikut ambil bagian pada perubahan ataupun reformasi birokrasi di pemerintah (Ardadi, dkk., 2014). Kepuasan kerja bisa didapat waktu seorang karyawan merasa jika pekerjaannya memberi rasa pertumbuhan serta aktualisasi diri mereka cenderung memperoleh hasil yang memuaskan serta berbanrengan demikian akan bisa menuju kepuasan dari kinerja mereka.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organization Citizenship Behaviour (Hipotesis 3)

Bersumber hasil riset ditemukan jika Kepuasan kerja berdampak signifikan kepada Organization Citizenship Behaviour. Hal ini disebabkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,651 > 1,96$) atau P values $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$), maka dari itu H_0 ditolak serta H_a diterima. Nilai koefisien positif setotal 0,824 disini berdampak positif, maka jika kepuasan kerja naik dari itu Organization Citizenship Behaviour juga naik.

Dari situ hipotesis ketiga yang menuturkan “Kepuasan kerja berdampak signifikan kepada Organization Citizenship Behaviour” ternyata serta bisa dinyatakan diterima. Hasil riset ini searah lewat hasil riset searah bersama periset dahulu. Organ (1988) yang menuturkan jika kepuasan kerja pegawai berkorelasi bersama perilaku mereka yang terlihat pada pekerjaan, tapi sikap disini bukan lagi bagian dari peranan resmi yang diinginkan sebagai karywan, akan tapi bisa menolong keefektifan peranan organisasi. Penelitian disini mensupport jika karyawan yang mempunyai kepuasan kerja bisa menghasilkan sikap ekstra yang terambil bagian dari Organization Citizenship Behaviour

Pengaruh Kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh Public Service Motivation terhadap Organization Citizenship Behaviour (Hipotesis 4)

Bersumber dari riset disini diketahui jika Kepuasan kerja memediasi pengaruh Public Service Motivation kepada Organization Citizenship Behaviour. Perihal ini bersumber uji Indirect effect yang diperoleh nilai P value kurang dari 0,05 ($0,027 < 0,05$).

Dengan demikian hipotesis keempat yang menuturkan “Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh Public Service Motivation kepada Organization Citizenship Behaviour” ternyata serta bisa diartikan diterima. Dari riset ini searah bersama periset sebelumnya Cun (2012) menuturkan jika ada pengaruh public service motivation kepada kepuasan kerja serta organizational citizenship behaviour. Perihal ini diinterpretasikan bersama

layanan yang lebih baik kepada warga menciptakan peningkatan kepuasan kerja serta organizational citizenship behaviour. Disini hasil mensupport hipotesis jika Public Service Motivation memberi dampak Organizational Citizenship Behaviour secara tidak langsung, bersama kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari sumber masalah yang sudah dirumuskan, hasil analisis serta pengujian hipotesis yang sudah dilaksanakan pada bab sebelumnya, dan dari riset yang telah dilaksanakan bisa dikutip kesimpulan sebagai berikut:

Public Service Motivation yang kurang baik belum dapat bisa menaikkan organizational citizenship behavior pada pegawai Kantor Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, dan dibutuhkan pemeliharaan serta meningkatkan kondisi lain untuk mendukungnya

Public Service Motivaton mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan semakin baiknya public service motivation maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, sehingga memudahkan organisasi/lembaga guna sampai ke tujuan yang sudah ditentukan.

Kepuasan kerja mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Tambah baik kepuasan kerja dan serta dapat meningkatkan Organizational Cizenship Behavior pegawai Kantor Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, sehingga organisasi/lembaga perlu mempertahankan dan meningkatkannya.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh Public Service Motivation terhadap Organization Citizenship Behaviour. Sehingga suatu lembaga lebih mudah dalam mencapai tujuan bersama..

Saran

Bersumber pada kesimpulan di atas, bisa diungkapkan beberapa saran yang diinginkan bisa berguna untuk perusahaan ataupun bagi pihak lain. Dan dari itupun saran yang dikasikan, ialah:

Diinginkan seluruh anggota pada Pegawai Kantor Kecamatan Singosari Kabupen Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja, serta pada pihak yang berwenang juga perlu melakukan peningkatan di public service motivation . Karena terbukti bahwa kepuasan kerja bisa memediasi dampak public service motivation kepada organizational citizenship begavior.

Public Service Motivation yang bersifat baik kepada kepuasan kerja sehingga semakin menaikkan public sevice motivation, dan serta kepuasan kerja pasti meningkat.

Teringat variabel bebas pada riset ini berdampak di public service motivation diinginkan hasil riset disini bisa digunakan sebagai pedoman guna periset selanjutnya agar memajukan riset ini dan serta mempertimbangkan variabel lain yang adalah variabel lain diluar variabel yang sudah berada pada riset ini.

REFERENSI

A.F David dan Thoma, L.P.T 2008. Job Satisfaction and Organizational Cityzenship Behavior (OCB), Management Decision, Vol. 46 No.6, 933-947.

C.Antonio dan Flavio, U 2016 The mediating role of organizational indentification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. Journal of Management Development, Vol. 35 No.6, 2016 pp.735-746.

Camp 1993 Assessing the Effects of Organizational Commitment and Kepuasan kerja on Turnover: An Event History Approach. The Prison Journal 74:3: 279-305.

- Deshpande.P dan Satish F. Wehui 2014 The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 124:339-349
- E.B. Wright 2007 Public Service and Motivation: Does Mission Matter?. *Jurnal of Public Administration Research and Theory, Administration & Society, Review of Public Personnel*
- E.Netania., W.Ardadi,. dan Raditya P 2014 Pengaruh Public Service Motivation terhadap job satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ekonomi*, Vol.5 No.1
- E.P Crewson 1997 Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence And Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7 No. 4, pp. 499-518.
- L Bright 2007 Does personorganization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees?. *Revie of Public Personnel Administration*, 27 (4), 361-379.
- L.J.Perry dan R Wise1990 The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Revie*, Vol. No. 3, pp. 367-73.
- L.J Perry 1996Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Citizenship Behavior. Society of Interdisciplinary Business Research*, Vol 2 (1).
- M.S.M Ahmed dan Filadelvo L.C 2015 Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexiko: Testing the Mediating effects of Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Public Administration*, Vol. 39 No. 1 (40-45).
- M.P., W.S Whiting dan Prodsakoff, & J.R. Pierce 2008 The Effects of the task performance, helping, voice and organizational loyalty on performance appraisal ratings.*Journal of Applied Pschology*. 93 (1):125-39.
- Nurlita Elsiyana Dyah 2015 Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citiznship Behavior dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada pegawai Pemerintah (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Sragen)
- Pratama Raditya, Emilisa Netania dan Widyananda Ardadi 2014 Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Badan Pusat Statistik
- S. Azwar 1997Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Satish., F Weihui dan P Deshpande 2014 The Impact of Caring Climate Job, Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a Chinas Insurance Company. *J Bus Ethics*, 124:339-349.
- Setiawan Agus 2018 Analisis Public Service Motivation (PSM) dan Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Bontang Tahun 2017
- Vera Pryma Zita 2015Public Servigre Motivation (PSM) Pegawai Kantor Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan
- W. Trisni 2016 Pengaruh Public Service Motivation terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di puskesmas rawat inap kota Yogyakarta.
- Ghozali dan Latan, 2015, "Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0". Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Hal: 77, 81, 78, 83
- Haryono, Siswoyo, 2017, "Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS". Cetakan I. Penerbit Luxima Metro Media, Jakarta. Hal: 405, 375, 421, 410, 255.

- Hussein, Ananda, 2015, "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0". Modul Ajar, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Hal: 25
- Priyatno, Duwi, 2013, "Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS", Yogyakarta: Media Kom.
- Widarjono, Agus, 2015, "Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SmartPLS". Edisi II, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Hermawan dan Hasibuan, 2016, "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT.J". Jurnal PASTI Volume XI No. 1, 84 - 97, Universitas Mercu Buana, Jln. Meruya Selatan No. 1 Jakarta. Hal:88.
- Sofyani, Hafiez, 2013, Modul Praktik Partial Least Square (PLS), Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta. Hal: 27, 28, 34