

COMPENSATION DETERMINATION, TRAINING AND WORK ENVIRONMENT WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATOR VARIABLE ON WORK SATISFACTION OF PT BATAMMEC

Evi Sutiana¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

¹Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

²Department of Chemistry, Faculty of Mathematics and Natural Sciences Andalas University, Indonesia.

ABSTRACT

In this study, researchers used respondents' data, such as gender, age and duration of work of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire distributed questionnaire as many as 65 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0.021 > 0.05, so it can be stated that the influence between X3 and Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.019 > 0.05, so it can be stated that the influence between X4 and Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of 0.012 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of 0.050 > 0.05, so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of 0.001 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The influence of X2 on Y has a P-Values value of 0.007 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Compensation, Training, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

PT. Batamec merupakan perusahaan galangan kapal yang berdiri dibawah parental company OTTO Marine Limited yang bertempat di Singapore didirikan pada tahun 1997. PT. Batamec terletak di jalan Brigjend Katamso KM 19 Tanjung Uncang,

Batam dengan luas area sekitar 40 hektar yang merupakan salah satu galangan kapal terbesar dan memiliki infra struktur yang terorganisir secara professional serta berbagai fasilitas pendukung yang memadai. Konsentrasi bisnis PT. Batamec awalnya berpusat pada perbaikan (ship

repair) dan konversi kapal. Akan tetapi, sejak tahun 2006 PT. Batamec memperluas ruang lingkup bisnisnya pada pembangunan kapal (ship building).

PT Batamac memiliki visi menjadi perusahaan galangan kapal yang bereputasi dan memiliki spesialisasi bidang perbaikan, konversi dan pembangunan kapal serta pelayanan keteknikan di bidang perkapalan dan kelautan "To become a reputable Marine company specializing in ship Repair, Conversion, Shipbuilding and Engineering Services". Sedangkan misi PT. Batamac ialah terus-menerus membuat langkah maju memperoleh peningkatan lebih lanjut dalam sistem kerja, teknologi dan produktifitas yang semuanya dilaksanakan mengacu kepada perkembangan objektif atas keseluruhan pelayanan bagi semua rekan dan pelanggan yang berharga. "Continue to make great towards achieving further improvements to our system work methods, technological know how and productivity, all done with the objective of improvement our overall service to our valued partners and customers". Selain memiliki visi dan misi seperti yang telah disebutkan, perusahaan ini juga memiliki nilai-nilai inti yang akan selalu dijunjung sepanjang waktu antara lain Integrity & Honesty, Quality, Intelligence analysis, Commitment, Teamwork, Share knowledge and constant learning.

Untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kompensasi. Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas

keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut (Hasibuan, 2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan perusahaan yang memiliki kompensasi yang baik terhadap karyawannya, dapat mendorong meningkatkan semangat kerja dan juga meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung dalam meningkatkan kualitas karyawan ialah dengan pelatihan. pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Untuk itu peneliti mengharapkan PT. Batamec dapat mengadakan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menunjang dalam perkembangan karir karyawan tersebut. Lingkungan kerja memiliki adil dalam meningkatkan kenyamanan dalam berkerja, untuk itu perusahaan harus memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat berkerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif serta Fasilitas kerja sangat diperlukan untuk terlaksananya pekerjaan dengan lancar dan tepat waktu. Makin lengkap fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan makin meningkat produk perusahaan itu baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas memberikan motivasi tersendiri bagi pekerjanya.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan, dimana motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan. Dengan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja secara otomatis memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji

hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batamec yang berjumlah sebanyak 65 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (inner Model)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.820	1.923
X2				2.579	3.228
X3				2.184	2.475
X4					3.209
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

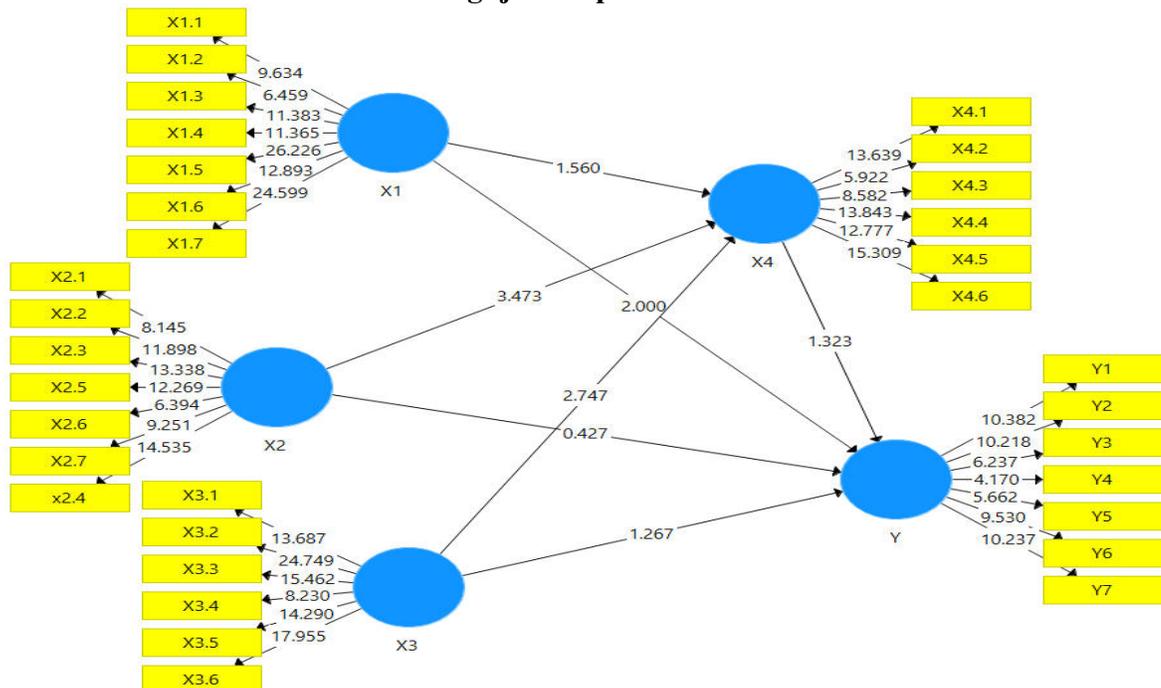
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,923 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,228 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,475 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,209 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.179	0.200	0.115	1.560	0.012
X1 -> Y	0.300	0.318	0.150	2.000	0.050
X2 -> X4	0.450	0.430	0.129	3.473	0.001
X2 -> Y	0.066	0.062	0.155	0.427	0.007
X3 -> X4	0.301	0.304	0.110	2.747	0.008
X3 -> Y	0.177	0.197	0.139	1.267	0.021
X4 -> Y	0.290	0.265	0.219	1.323	0.019

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,747 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,267 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,021 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,323 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,019 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,560

(positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,000 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,050 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,473 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 <$

$0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,427 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.052	0.053	0.059	0.874	0.039
X2 -> X4 -> Y	0.130	0.112	0.101	1.295	0.020
X3 -> X4 -> Y	0.087	0.083	0.075	1.158	0.025

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $2,000 > 0,874$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,427 < 1,295$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $1,267 > 1,158$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4

memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.688	0.673
Y	0.531	0.499

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,688, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 66,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,531, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 53,10%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,747 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,267

(positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,323 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,019 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,560 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh

- variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,000 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,050 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,473 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,427 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
2. Diperbanyak pelatihan guna meningkatkan skill setiap karyawan di PT Batamac.
 3. Perlunya peningkatan fasilitas yang ada di PT Batamac guna karyawan merasa nyaman dalam bekerja..
 4. motivasi kerja pegawai akan tercipta apabila tunjangan serta kenyamanan dalam bekerja meningkat sehingga akan memotivasi pegawai dalam bekerja.
 5. Kepuasan kerja pastinya berperan penting dalam kemajuan perusahaan untuk itu perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya.

REFERENSI

- Achmad Tjahjono. 2010. Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi."Kajian Bisnis, No. 7, pp.34-41.
- Arrizal. 2009. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. Kajian Bisnis, No. 17, pp.23-27.
- Damodar Gujarati, 2011, Ekonometrika Dasar, Edisi Ketuju, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resource Management 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Echols JM., & Shadilly H., 2010, Kamus Inggris Indonesia. Gramedia Pustaka Utama,

SARAN

1. Perlunya peningkatan dalam pendapatan terutama dilihat dari beban kerja yang ada disetiap karyawan PT Batamac.

- Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang*. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2009. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat* “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), *"Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements"* Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), *"Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable"* International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Lies Indriyani. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- M, Manulang. 1984. *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2009. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Masrukin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni : 197-209.
- McClellan, David . 2008. Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg” <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Mudrajad Kuncoro, 2001, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. UPP AMP YKPN, Jakarta.
- Nawawi, H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Indeks.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.