

DETERMINATION OF LOCUS OF CONTROL, SELF EFFICACY AND DISCIPLINE OF WORK WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES ON WORK MOTIVATION EMPLOYEE SERVICE OF THE ISLANDS PROVINCE HEALTH RIAU

Maimunah¹, 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 questionnaire distributed as many as 70 respondents using census techniques. This research is the result of a field study to obtain an answer data questionnaire that measures five main variables in this study, namely locus of control, self efficacy, work discipline, job satisfaction and employee motivation. 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 0.038 <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 0,000 > 0.05, so it can be stated that the effect of X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.005 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of 0.009 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of 0.005 > 0.05, so it can be stated that the influence between X1 on 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 effect of X2 on Y has a P-Values value of 0.009 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Locus Of Control, Self Efficacy, Work Discipline, Job Satisfaction, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki kinerja dengan kebijakan teknis di bidang kesehatan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan fasilitasi bidang kesehatan lingkup Provinsi dan Kabupaten/ Kota,

pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan, pencegahan dan penanggulangan penyakit, kesehatan lingkungan, sumber daya manusia kesehatan, promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat, farmasi dan perbekalan kesehatan, manajemen

informasi dan pengembangan kesehatan serta regulasi kesehatan termasuk pelaksanaan kesekretariatan dinas serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Visi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau ialah Terwujudnya Kepulauan Riau Sebagai Bunda Tanah Melayu Yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim. Sedangkan misi Meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah yang sama, terhadap Kementerian Kesehatan RI. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau Kebijakan pembangunan kesehatan difokuskan pada penguatan upaya kesehatan dasar (Primary Health Care) yang berkualitas terutama melalui peningkatan jaminan kesehatan, peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang didukung dengan penguatan sistem kesehatan dan peningkatan pembiayaan kesehatan.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah locus of control. locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Locus of control mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara

perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, locus of control adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya. Setiap pegawai harus mempunyai pengendalian diri dalam berkerja agar dapat mengontrol semua pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang baik.

Self efficacy adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi atau rendahnya self-efficacy yang dimiliki oleh seorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu. Menurut Young (Rachmawati, 2012:18), individu dengan self-efficacy tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistik. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol). Untuk itu setiap pegawai agar dapat mengendalikan self efficacy guna dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan dan tujaan organisasi.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin

kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki adil dalam kemajuan organisasi. setiap pegawai harus memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memotivasi pegawai lainnya demi mewujudkan tujuan organisasi terutama dilingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan angket kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu locus of control, self efficacy,

disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi 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 Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 70 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^2) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti

model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). 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 | | | | 3.421 | 3.423 |
| X2 | | | | 3.883 | 2.042 |
| X3 | | | | 1.967 | 2.196 |
| X4 | | | | | 3.195 |
| Y | | | | | |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

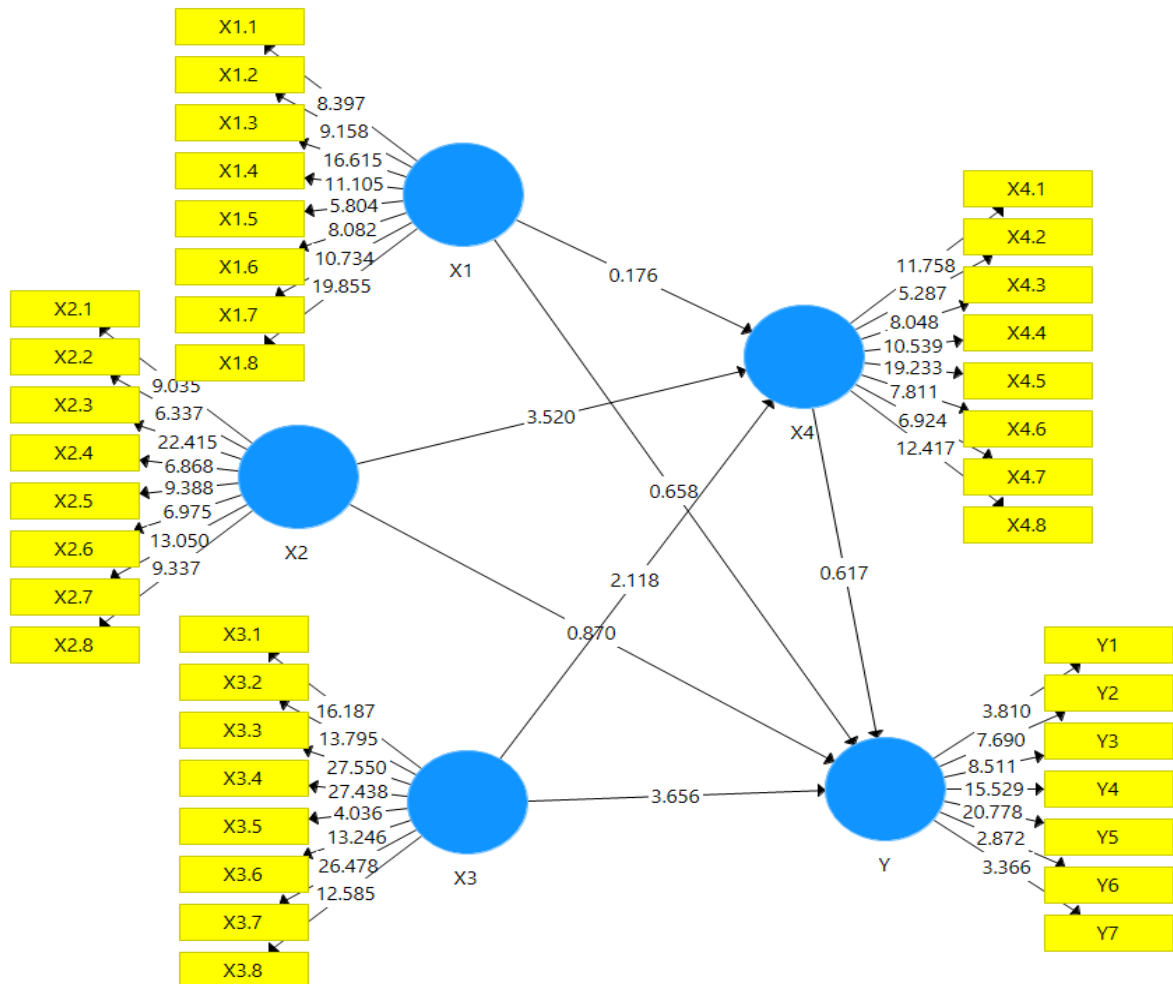
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,423 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,042 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,196 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,195 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

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

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 Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho 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 | 0.021 | 0.031 | 0.121 | 0.176 | 0.009 |
| X1 -> Y | 0.170 | 0.172 | 0.258 | 0.658 | 0.005 |
| X2 -> X4 | 0.603 | 0.598 | 0.171 | 3.520 | 0.001 |
| X2 -> Y | -0.179 | -0.197 | 0.206 | 0.870 | 0.039 |
| X3 -> X4 | 0.268 | 0.271 | 0.126 | 2.118 | 0.038 |
| X3 -> Y | 0.605 | 0.634 | 0.165 | 3.656 | 0.000 |
| X4 -> Y | 0.152 | 0.171 | 0.246 | 0.617 | 0.005 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,118 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,038 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,656 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,617 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,176 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,009 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,658 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,520 (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.

(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.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,870 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). 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 | 0.003 | 0.013 | 0.039 | 0.082 | 0.009 |
| X2 -> X4 -> Y | 0.091 | 0.095 | 0.148 | 0.620 | 0.005 |
| X3 -> X4 -> Y | 0.041 | 0.053 | 0.087 | 0.465 | 0.006 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,658 > 0,082$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,870 > 0,620$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4

memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $3,656 > 0,465$ (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

dipengaruhhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|----------|----------|-------------------|
| X4 | 0.687 | 0.673 |
| Y | 0.501 | 0.470 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,672, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 67,20%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,544, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 54,40%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,118 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,656 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,617 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,176 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,658 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,520 (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 0,870 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Disetiap pegawai diperlukan pengendalian diri baik diluar ataupun di dalam tempat berkerja guna mendorong dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.
2. Setiap pegawai dituntut harus percaya diri dalam berinteraksi di masyarakat serta kemampuannya dalam bekerja agar tujuan organisasi tercapai.
3. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dikarenakan masih banyaknya pegawai yang bolos dalam bekerja untuk itu peran pemerintah daerah sangat perlu guna menghasilkan SDM yang berkualitas.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka pimpinan Dinas kesehatan Kabupaten Bintan

perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

5. Dengan kepuasan kerja diperhatikan maka akan timbul motivasi kerja pegawai yang dimiliki setiap pegawai untuk itu peran pemerintah Kabupaten Bintan sangat diperlukan.

REFERENSI

- Aji, BB. 2010. Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Alindra, A. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. [Skripsi]. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta. 106 hal.
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
- Bandura, A. (2009). Self-Efficacy The Exercise of Control. New York : W.H. Freeman and Company.
- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa,2009),pp.299-300.
- Cambell. 2010. Exsprimental and Quasi Exsprimental Design for Research. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2009. Teknik Penarikan Sampel. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Davis K. 2009. Prilaku dalam Organisasi. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resources Management. Jakarta: PT. Indeks
- Hani. T. Handoko. (2011). Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of Workers' Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector. Business and Economic Horizons Vol. 2 Issue 2 p. 25-36
- Janjua, Saquib Yusaf. 2012. The Competence Classification Framework A Classification Model For Employee Development. Journal of Contemporary Research in Business Vol. 4(1) p.396-404
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, (New York: McGraw-Hill, 2002), p.206.
- John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2009), p.97.
- 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.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Erlangga. Jakarta.
- Lasarie, E. & Gusniarti. (2009). Hubungan antara Self Efficacy Guru dengan Sikap terhadap Program Pendidikan Inklusi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus. Psikologika. Vol.4. No.2. H.42-47
- Marlikan, Muchni. 2011. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 01 hal. 57-64
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. 2012. Hubungan antara ketabahan dan locus of control external dengan kebermaknaan hidup pada istri yang bekerja dibagian sewing pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. Jurnal FISIP: SOUL, ejournal-unisma.net Richard H. Axelrod, *Term of Engagement:*

- Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010),p.116.
- 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.
- Salusu, J. 2010. Pengambilan Keputusan Sitratetik Jakarta: Grasindo.Siagian Sondang P. 2009. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sters, RM. 2010. Strategic Management. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2009. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sudjana. 2009. Metode Statistik. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta
- Timpe, A Dale. 2012. Kinerja. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.