

**DETERMINATION OF CAREER DEVELOPMENT, COMPETENCE, WORK
MOTIVATION WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLES ON PERFORMANCE OF VTS SEA MINISTRY
OF THE VTS (VASSEL TRAFFIC SYSTEM)
BATAM CENTER**

Silvia¹, Jemmy Rumengan¹ & Angelina Eleonora Rumengan²

¹Department of Management, ²Department of Accounting
Faculty of Economics, Batam 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 40 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 0.009 <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 0.008 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of 0.033 <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 0.006 > 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 0.011 <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 0.012 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Career Development, Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Sesuai UU RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran “Kenavigasian” adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Hidrografi dan Meteorology, alur dan

pelintasan, pengerukan dan reklamasi, pemanduan, penanganan kerangka kapal, salvage dan pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal.

Sebagaimana Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM.30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi, Distrik Navigasi adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibidang Kenavigasian dilingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang berada di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Natuna, Kabupaten Anambas, Kabupaten Lingga, Kabupaten Karimun dan Kabupaten Bintan, Kota Batam dan Kota Tanjung Pinang serta berbatasan dengan Negara Singapura, Malaysia dan Vietnam yang mempunyai luas wilayah kerja 98.837 NM dengan panjang garis pantai 2.102 NM dan panjang alur pelayaran 1.160 NM yang diantaranya adalah alur pelayaran selat Singapore yang merupakan salah satu alur lalulintas terpadat didunia.

Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang berada di wilayah Provinsi Kepulauan Riau memiliki visi Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran serta perlindungan lingkungan maritim di perairan Indonesia. Sedangkan misi Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang ialah Mewujudkan ruang perairan dan alur pelayaran yang aman, selamat dan lancar bagi lalulintas pelayaran, mewujudkan keandalan dan kecukupan sarana prasarana kenavigasian, mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, memiliki wawasan

kebangsaan dan integritas yang tinggi, meningkatkan pelayanan kenavigasian melalui pengembangan manajemen, serta pemanfaatan teknologi tepat guna. Sedangkan orientasi pelayanan Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang adalah mewujudkan perairan dan alur pelayaran yang aman, selamat, lancar bagi lalulintas pelayaran lokal, domestik, regional maupun internasional dengan memperhatikan aspek-aspek perlindungan lingkungan maritim, konektifitas, kepentingan strategis dan ekonomi serta program pemerintah pusat dan daerah. Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah pengembangan karir. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Menurut Gibson et.al.(2011:46), pengembangan karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Pengembangan karir sangat penting terhadap pegawai karna tujuan dari seluruh program pengembangan karir ialah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Sebaliknya kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai,

untuk itu perlu adanya pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi pegawai yang ada di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang. Menurut Hutapea dan Thoha (2011:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan setiap pegawai memiliki kompetensi yang baik secara tidak langsung dapat terwujudnya tujuan organisasi di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Pinang.

Dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah motivasi pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dengan motivasi yang cukup dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri pegawai serta kepuasan terhadap hasil kerja. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap

seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Dengan kepuasan kerja yang didapatkan setiap pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja 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 pegawai Kementerian Perhubungan Laut VTS (Vassel Traffic System) Centre Batam yang berjumlah sebanyak 40 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				1.846	1.988
X2				2.398	3.268
X3				1.609	2.232
X4					4.271
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

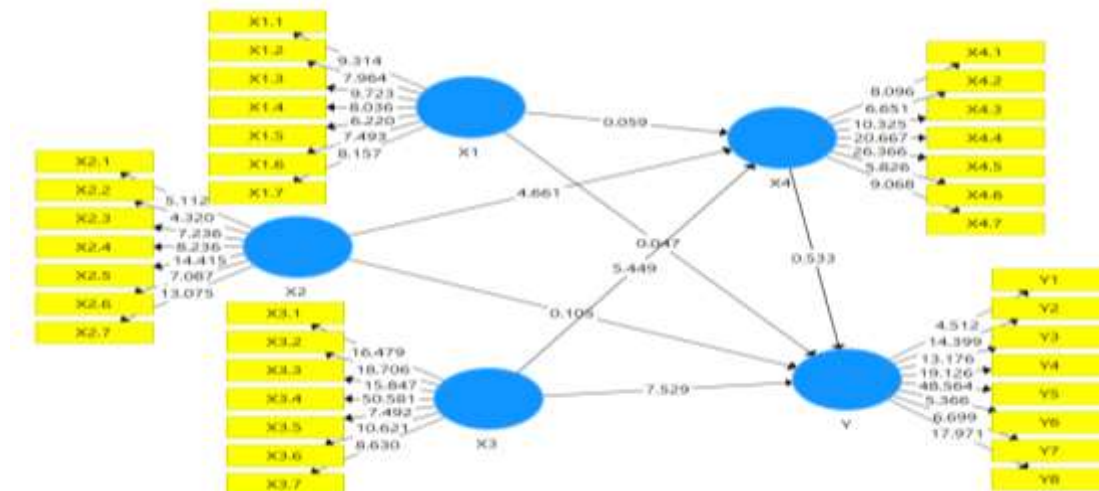
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,988 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,268 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,232 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $4,271 < 5,00$ (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	0.182	0.184	0.082	2.208	0.033
X1 -> Y	0.103	0.143	0.178	0.580	0.006
X2 -> X4	0.451	0.417	0.170	2.655	0.011
X2 -> Y	0.579	0.563	0.221	2.621	0.012
X3 -> X4	0.382	0.424	0.140	2.731	0.009
X3 -> Y	0.229	0.313	0.179	1.278	0.021
X4 -> Y	-0.069	-0.153	0.223	0.309	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,731

(positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh

- variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,278 (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 0,309 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,208 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,580 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,655 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,621 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, 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	-0.013	-0.031	0.050	0.249	0.008
X2 -> X4 -> Y	-0.031	-0.048	0.098	0.318	0.008
X3 -> X4 -> Y	-0.026	-0.076	0.106	0.248	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,580 > 0,249 (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 2,621 > 0,318 (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 1,278 > 0,248 (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	0.766	0.746
Y	0.572	0.523

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,766, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 76,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,527, artinya

besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 52,70%.

KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,731 (positif), maka peningkatan nilai

- variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,278 (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 0,309 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,208 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,580 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,655 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,621 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Pengembangan pegawai sangat penting untuk itu perlunya pelatihan dan pendidikan guna terwujudnya SDM yang berkualitas.
2. Kompetensi pegawai masih perlu peningkatan untuk itu peran organisasi sangat penting agar menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Motivasi kerja pegawai sangat tinggi, namun perlunya adanya dorongan terhadap organisasi dalam menjaga motivasi setiap pegawai.
4. Kepuasan kerja memiliki adil dalam menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam memberikan dorongan serta reward terhadap pegawai yang memiliki kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna terwujudnya visi dan misi Kementerian Perhubungan Laut VTS

(Vassel Traffic System) Centre
Batam.

REFERENSI

- Abonam, Nehorbuno Dominic. (2011). *The Roll Employee Performance in the PublicSector: Thesis*. Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.
- Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11th edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Byars, Lloyd L., dan Leslie W Rue. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, et.al.(2011). *Organizational Behaviour, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., dan Boivin, M. (2010). *Intrinsic, Identified, and Controlled Types of Motivation For School Subject in Young Elementary School Children*. British Journal of Educational Psychology, 80(4), 711-735.
- Kadarisman, Muh., (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- 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.
- Mathis, Robert, L., John, H., Jackson, & Valentine, S.R. (2013). *Human Resource Management*. Cengage Learning. USA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung, hal 50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin.(2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol. 7, no 2, hal.197-209.
- Moehariono.(2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, hal. 235-236. Jakarta
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moh. As'ad. (2009). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

- Maharjan, Sarita. (2012). Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers *Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2, pp.45-55.
- Martoyo, Susilo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grafindo.
- Mathis, Robert dan Jackson John. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Muogbo, U.S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e):2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick.(2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western, United States of America.
- Nitasari, Rizka Afrisalia & Eisha Lataruva.(2012). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus”.Diponegoro Journal of Management Volume 1, nomor 2, hal.446-454.
- 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.
- Peter, Kisink, Bram Steijn. (2009). Public Service Motivation and Job Performance of Public sector employees in the Netherland.*Internatonal review ofAdministrative, science*, vol 75, No 1.pp. 35-52
- Priansa, Juni D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, H., & Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai,& Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Robbins,& Stephen P. (2008). *Organizational Behavior*.Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian P. Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara. Jakarta.
- Susan Were M. R .W Gakure. E. K Kiraithe. A.G Waititu. (2012) . Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to

- the Police Force in Nairobi, Kenya *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No 23; pp. 195-204
- Sondang P. Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suryana, N., Siti Haerani, & Muhammad Idrus Taba.(2009). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)”.
- Suwardi & Joko Utomo.(2011). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”.*Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN:14411-1799.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.
- Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 266.
- Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2006). *Manajemen Perubahan*.PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarti, Endang & Heru Susilo. (2012). “Analisis Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening dan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Demak)”