

**CAREER DEVELOPMENT WITH WORK MOTIVATION AS A VARIABLE
INTERVENING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES
DISTRICT SECRETARIAT BINTAN**

Aupa Sumake¹, 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 60 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 0,000 <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 0.039 > 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 0.007 > 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 0.006 > 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 0.042 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 to 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: Competence, Job Analysis, Career Development, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan sebagai unit kerja yang menjalankan tugas pokok, fungsi, kewenangan serta tanggung jawab koordinasi dalam tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam bidang administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan

pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah untuk menunjang keberhasilan pembangunan daerah.

Dengan deskripsi tugas yang demikian penting maka diperlukan pelayanan kesekretariatan yang handal dengan didukung oleh kualitas dan kuantitas aparatur yang memadai untuk

mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih periode tahun 2016 - 2021. Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan.

Kata kompetensi yang berasal dari bahasa Inggris cukup banyak memiliki arti dan lebih relevan dengan bahasan kali ini adalah kata *proficiency* dan *ability* yang memiliki arti kemampuan. Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. *Job analysis* adalah proses mengumpulkan, menganalisis dan menetapkan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar untuk *job description* dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi pekerjaan dan manajemen kinerja. Menurut Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart, & P.M Wright (2009), analisa jabatan adalah sebuah prosedur yang

dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi mendetil dari suatu jabatan.

Job analysis dapat digunakan sebagai acuan dalam penggajian berdasarkan dari informasi pekerjaan diperlukan, seperti keterampilan dan tingkat pendidikan, bahaya pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan faktor lainnya, untuk itu *Job analysis* berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan. Dalam Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bintan pengembangan karir sangat penting agar para pegawai

memiliki motivasi dan semangat dalam berkerja, pengembangan Karir juga dapat meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki pegawai.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik.

Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi kerja pegawai Sekeretariat Kabupaten Bintan masih sangat rendah sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, job analysis dan pengembangan karir dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap 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. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 60 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 konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

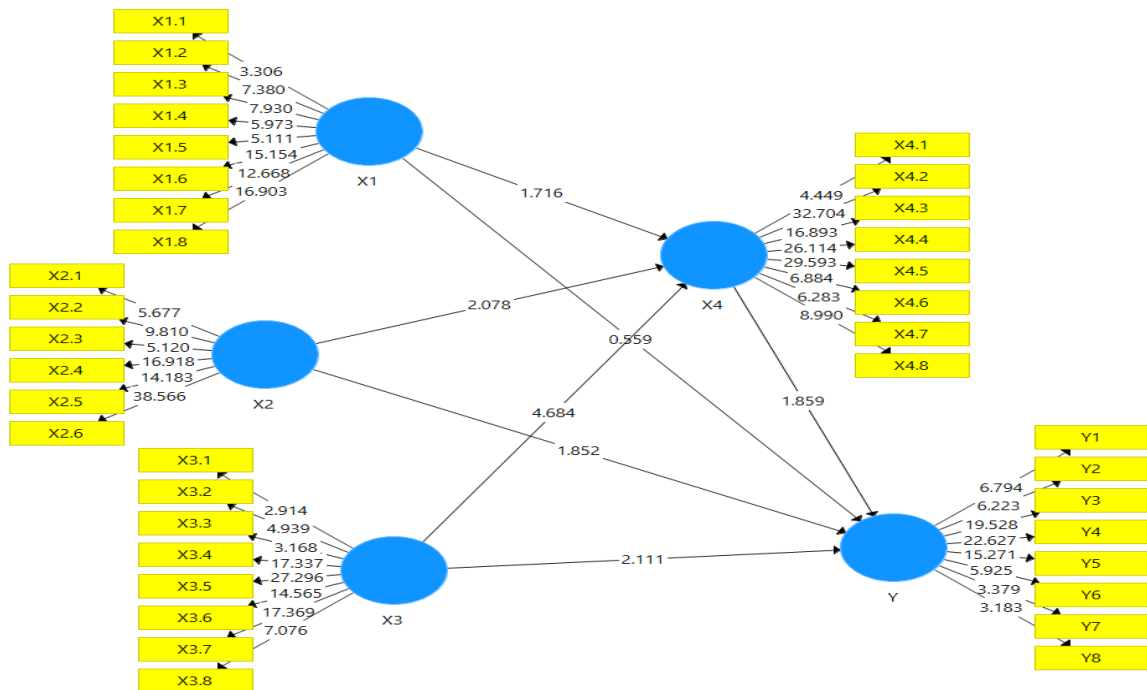
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.887	0.916	0.908	0.558
X2	0.866	0.882	0.900	0.603
X3	0.861	0.875	0.894	0.520
X4	0.903	0.912	0.924	0.606
Y	0.861	0.882	0.891	0.513

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,908, > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,900, > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3

memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,894, > 0,600 maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,924, > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,891, > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

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	0.156	0.173	0.091	1.716	0.009
X1 -> Y	0.057	0.083	0.102	0.559	0.006
X2 -> X4	0.238	0.263	0.114	2.078	0.042
X2 -> Y	0.322	0.317	0.174	1.852	0.007
X3 -> X4	0.615	0.582	0.131	4.684	0.000
X3 -> Y	0.286	0.251	0.135	2.111	0.039
X4 -> Y	0.296	0.319	0.159	1.859	0.007

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,684 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 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 2,111 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,039 > 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 1,859 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 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 1,716 (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 0,559 (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 2,078 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,852 (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.

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	Sampe l Asli	Rata- rata Sampel	Standa r Deviasi	T Statisti k	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.046	0.054	0.039	1.176	0.024
X2 -> X4 -> Y	0.070	0.086	0.063	1.121	0.027
X3 -> X4 -> Y	0.182	0.185	0.102	1.785	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,559 < 1,176$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
 2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,852 > 1,121$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
 3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $2,111 > 1,785$ (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	0.753
Y	0.713	0.692

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 0,713, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 71,30%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,684 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,111 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,039 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,859 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh

variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,716 (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 0,559 (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 2,078 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,852 (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.

SARAN

1. Perlunya peningkatan kompetensi pada setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang memuaskan.
2. Hendaknya dokumen *job description* pada setiap jabatan yang ada agar terus dilakukan pembaruan secara berkala, dengan berdasarkan proporsi setiap aspek yang ada, agar sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang dilakukan, agar tetap efektif dan sesuai untuk digunakan.
3. Dalam peningkatan pengembangan karir. Pemerintah kabupaten Bintan perlu adanya pelatihan dan pendidikan serta memberikan jabatan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.
4. Adanya dorongan dari pemerintah Kabupaten Bintan dalam memotivasi setiap pegawainya dalam menunjang keberhasilan kinerja.
5. Peran Pemerintah Kabupaten Bintan sangat perlu dalam melihat hasil kinerja setiap pegawainya. Hal akan terlihat baik kinerjanya apabila setiap pegawai memiliki kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat, (Bandung: Kaifa, 2009), pp.299-300.

- Cambell. 2010. *Experimental 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.
- Daniel Coleman, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia, 2009),pp.191-192.
- Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenallindo.
- Fazri, M. 2009. *Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2009. *Behavior in Organisation: System Approach to Managing*. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- 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.
- Meiyer. 2010. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Michael O'Malley, *Creating Commitment : How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationship That Last*, (New York: John Willey & Sons, Inc, 2009),p.1-3.
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta Gajah Mada University.
- 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.
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco:

- Berrett-Koehler Publisher, 2010),p.116.
- Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Rumengan, Jemmy. 2010. Metodologi Penelitian dengan SPSS. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2015. Metodologi Penelitian dengan SPSS. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- 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.