

**DETERMINATION OF CAREER DEVELOPMENT, INCENTIVES,
DISCIPLINE OF EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH WORK SATISFACTION IN ENVIRONMENTAL
MANAGEMENT BOARD AND TAX RETRIBUTION IN
BATAM CITY**

Elvirta Revianti, Chablullah Wibisono & Indrayani

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

ABSTRACT

In this study, researchers used respondent data, such as gender, age, and length of work of respondents in order to provide information about the characteristics of respondents. Wherefrom the questionnaire distributed were 103 respondents. Data analysis with parametric and non-parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, test instruments, normality tests, hypothesis testing, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Analysis Paths. This research uses the analysis path (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct and indirect effects. The results of the study are as follows: The influence of variables X3 on X4 has a P-Values value of $0.022 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 on X4 is significant. The effect of the variable X3 on Y has a P-Values value of $0,000 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-value Values of $0.008 > 0.05$, so it can be stated that the influence is inter an X4 to Y is significant. The effect of variable X1 to X4 has a P-Values value of $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of the X1 variable on Y has a P-Values value of $0.028 > 0,05$, so it can be stated that the influence between X1 to Y is significant. The effect of variable X2 on X4 has a P-Values value of $0,000 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X2 on X4 is significant. The effect of variable X2 on Y has P-Values value of $0.013 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X2 on Y is significant.

Keywords: *Career Development, Incentives, Work Discipline, Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Seiring dengan komitmen Pemerintah dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, dan untuk menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*) maka dibutuhkanlah pegawai / Aparat Sipil Negara (ASN) yang cakap, terampil,

kreatif dan professional. Pegawai yang kurang cakap, kurang terampil, kurang kreatif dan kurang professional dalam melaksanakan tugas akan menghambat perkembangan karier, prestasi aparat itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas

dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga pegawai akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam bekerja, kurangnya disiplin pegawai dan rendahnya komitmen pada organisasi. Disiplin juga tidak kalah pentingnya dalam pertumbuhan organisasi, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dalam kenyataan sehari-hari, masih banyak ditemukan pegawai tidak menyadari betapa pentingnya perencanaan karir bagi para pegawai ini. Hal seperti itu terjadi kurangnya informasi yang diperoleh dari organisasi sehingga para pegawai tidak merencanakan pengembangan karirnya dengan matang. Dalam kondisi seperti ini bagian kepegawaian harusnya memberikan informasi yang jelas kepada para pegawai dan mempersiapkan para pegawai untuk mengikuti berbagai seminar, pelatihan serta workshop.

Penyelenggaraan dan pembinaan karier dapat berjalan dengan baik jika semua pihak yang berkepentingan menaruh perhatian dan mau bertanggung jawab terhadap semua kegiatan dan kebutuhan yang diperlukan dalam proses pembinaan karier. Dalam hal ini, kerja sama yang baik dan kejelasan tanggung jawab,

serta wewenang dari organisasi, seperti pegawai dan pihak atasan sangatlah diperlukan.

Jika semua ini sudah terwujud, maka kompensasi dalam hal ini insentif yang merupakan alasan dan motivasi pegawai dalam bekerja akan didapatkan dengan baik. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Berbeda dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) memperoleh kompensasi berbeda dengan apa yang didapat di OPD lainnya. BPPRD sendiri menerima insentif pemungutan pajak dan retribusi daerah sebagai kompensasi atas keberhasilan dalam melakukan pemungutan pajak daerah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 69 tahun 2010 tentang tata cara pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah.

Dalam PP Nomor : 69 tahun 2010 tersebut, dijelaskan bahwa insentif pemungutan pajak dan retribusi daerah yang selanjutnya disebut insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi. Dan

pemungutan itu sendiri adalah suatu rangkaian kegiatan mulai dari penghimpunan data objek dan subjek pajak atau retribusi, penentuan besarnya pajak atau retribusi yang terutang sampai kegiatan penagihan pajak atau retribusi kepada wajib pajak atau wajib retribusi serta pengawasan setorannya.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam mempunyai visi : “Terwujudnya Pendapatan Asli Daerah sebagai andalan Pembangunan Kota Batam”. Sedangkan misi dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam, meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah; mengembangkan sistem administrasi perpajakan yang akuntabel dan transparan; meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya aparatur dan organisasi; meningkatkan koordinasi, pengendalian dan pengawasan.

Badan Pengelolan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam sendiri mengelola sembilan jenis pajak daerah diantaranya ; pajak hotel, pajak restoran, pajak hiburan, pajak reklame, pajak penerangan jalan, pajak mineral bukan logam, pajak parker, pajak reklame, pajak bumi bangunan perkotaan-pedesaan (PBB P2) dan pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB).

Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan ataupun

berkelompok. Disamping itu, disiplin juga sangat diperlukan untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja para pegawai.

Pada dasarnya sebuah organisasi, baik organisasi bisnis ataupun organisasi pemerintah mengharapkan kinerja pegawainya semakin lama semakin baik. Untuk itulah penelitian ini memfokuskan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam. Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan organisasi yang paling serius. Karena dengan begitu, jika kepuasan kerja tercapai pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat akan semakin membaik dan pencapaian pendapatan asli daerah dalam hal ini di Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah akan semakin meningkat.

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, insentif, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. 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.

Menurut Rumengan (2015:140) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap.

Menurut Rumengan (2015:140) Sampel adalah bagian dari populasi

dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Karena persoalannya terletak pada keterwakilan, maka sampel penelitian harus memenuhi syarat keterwakilan dimaksud. Artinya ciri-ciri yang ada pada sampel memiliki keamanan dengan ciri-ciri yang ada pada populasi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Malhotra (2010:95), sampel adalah sub kelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Sinambela (2014:95) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat meresrepresentasikan populasi, dengan kata lain sampel yang baik adalah sampel yang memiliki aspek validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Konsistensi Internal

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).

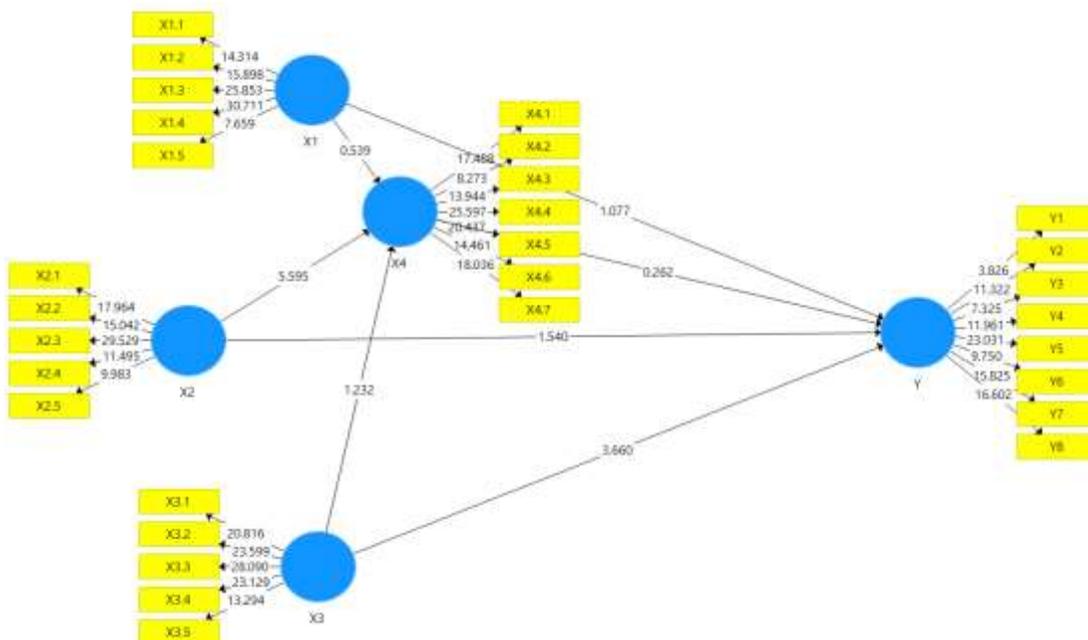
Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.821	0.844	0.875	0.584
X2	0.814	0.823	0.870	0.573
X3	0.868	0.872	0.905	0.657
X4	0.882	0.885	0.909	0.590
Y	0.880	0.893	0.907	0.556

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,875 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,870 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3

memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,905 > 0,600$ maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,909 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,907 > 0,600$ 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 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 Statistika	P Values
X1 -> X4	0.046	0.069	0.086	0.539	0.006
X1 -> Y	0.105	0.112	0.097	1.077	0.028
X2 -> X4	0.704	0.681	0.126	5.595	0.000
X2 -> Y	0.238	0.228	0.155	1.540	0.013
X3 -> X4	0.124	0.132	0.100	1.232	0.022
X3 -> Y	0.468	0.469	0.128	3.660	0.000
X4 -> Y	-0.060	-0.049	0.227	0.262	0.008

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,232 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,022 < 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 3,660 (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 0,262 (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 0,539 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,077 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 5,595 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,540 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, 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 Value s
X1 -> X4 -> Y	-0.003	0.001	0.027	0.101	0.009
X2 -> X4 -> Y	-0.042	-0.032	0.157	0.267	0.008
X3 -> X4 -> Y	-0.007	-0.007	0.039	0.190	0.009

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,077 > 0,101$ (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 $1,540 > 0,267$ (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 $3,660 > 0,190$ (pengaruh langsung X3 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X3 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	0.673	0.663
Y	0.445	0.422

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,673 artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 67,30%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,445 artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 44,50%.

KESIMPULAN

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung variabel (X3) Disiplin Kerja terhadap variabel (X4) Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,232 (positif), maka peningkatan nilai

variabel (X3) Disiplin Kerja akan diikuti peningkatan variabel (X4) Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel (X3) Disiplin Kerja terhadap (X4) Kepuasan Kerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

- b. Pengaruh langsung variabel (X3) Disiplin Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 3,660 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X3) Disiplin Kerja akan diikuti peningkatan variabel (Y) Kinerja. Pengaruh variabel X3 terhadap (Y) Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh

- antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- c. Pengaruh langsung variabel (X4) Kepuasan Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,262 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X4) Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan variabel (Y) Kinerja. Pengaruh variabel (X4) Kepuasan Kerja terhadap (Y) Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- d. Pengaruh langsung variabel (X1) Pengembangan Karir terhadap variabel (X4) Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,539 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X1) Pengembangan Karir akan diikuti peningkatan variabel (X4) Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel (X1) Pengembangan Karir terhadap (X4) Kepuasan Kerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- e. Pengaruh langsung variabel (X1) Pengembangan Karir terhadap variabel (Y) Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,077 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X1) Pengembangan Karir akan diikuti peningkatan variabel (Y) Kinerja. Pengaruh variabel (X1) Pengembangan Karir terhadap (Y) Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- f. Pengaruh langsung variabel (X2) Insentif terhadap variabel (X4) Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 5,595 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X2) Insentif akan diikuti peningkatan variabel (X4) Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel X2 terhadap (X4) Kepuasan Kerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
- g. Pengaruh langsung variabel (X2) Insentif terhadap variabel (Y) Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,540 (positif), maka peningkatan nilai variabel (X2) Insentif akan diikuti peningkatan variabel (X4) Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel (X2) Insentif terhadap (Y) Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

- a. Perlunya diperbanyak pelatihan dan pendidikan serta seminar dilingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam guna menunjang pengembangan diri setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain pelatihan dan pendidikan seperti yang dikemukakan diatas memberikan program beasiswa, rotasi jabatan dan lain-lain juga merupakan cara yang baik untuk menunjang pengembangan karir.
- b. Perlunya peningkatan insentif kepada setiap pegawai guna

- memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai. Sebab, insentif ini sendir mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif.
- c. Perlunya peningkatan kedisiplinan kepada setiap pegawai, hal ini agar meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
 - d. Dengan pemberian intensif, tunjangan dan reward kepada setiap pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
 - e. Kinerja pegawai sudah sangat baik. Hal ini perlunya pengembangan kompetensi kepada setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

REFERENSI

- Adnyani, I, G, A Dewi & Ni Made Nurcahyani (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 5 Nomor 1 Bali.
- Edison, Emron dkk (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, CV Alfabeta, Bandung.
- 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.
- 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.
- Rumengan, Jemmy (2013) *Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama penerbit Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Wibisono, Chablullah (2017), *Metodologi Penelitian Berbasis Kuantitatif dan Kualitatif*, Cetakan pertama, Penerbit K-Media, Yogyakarta.