

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Aditya Utama¹, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subianto³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
*e-mail: adityautama0412@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether Career Development and Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable on the employees of the Dharmasraya Regency Health Office, West Sumatra. The population of this study were all employees of the Dharmasraya Regency Health Office, West Sumatra with a total of 51 employees. In this study, the researcher used a saturated sampling technique, which is a sampling technique if all members of the population are used as samples. By taking a sample of 51 employees. Methods of collecting data with a questionnaire. The analysis technique used is regression with a significant level of 0.05.

The results of this study indicate that: (1) Career Development has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (2) Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance. (4) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (6) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance. (7) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat dengan jumlah pegawai 51 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan teknik sampel jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan mengambil sampel sejumlah 51 Pegawai. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan taraf signifikan 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (6) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (7) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka pegawai sebagai sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dan perlu diberi penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sangat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila motivasi kinerja karyawan tinggi maka tingkat kinerjanya juga akan tinggi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Pengembangan karir juga merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam mencapai kinerja pegawai. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memunculkan sikap komitmen pegawai terhadap karirnya adalah dengan membuat sistem pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku di instansi tersebut. Menurut Mondy (2008), mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Sistem peningkatan karir yang jelas akan meningkatkan pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga kinerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik. Untuk mendapatkan pengembangan karir yang diharapkan oleh pegawai maka pola pikir dan perencanaan karir yang telah disusun dapat digunakan untuk mempromosikan dirinya dalam mengembangkan karirnya.

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kondisi saat ini, dimana masih banyak karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal seperti ini bisa terlihat dari hasil kerja yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2014) untuk pencapaian kinerja yang maksimal biasanya akan tercipta jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (attitude) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan

yang dirasakan pegawai demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis atau data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:35), metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandas oleh filsafat positivisme, sebagai sarana meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistika, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen, dependen juga intervening dan variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi serta menjelaskan variabel yang lain, penelitian ini menggunakan variabel independen Pengembangan Karier (X1), Motivasi Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai penghubung atau intervening.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya Arikunto (2012) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Arikunto (2012) mengatakan bahwa Untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, mengingat populasi penelitian sangat terbatas yaitu dibawah 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian (total sampling). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 51 orang seluruh pegawai tetap yang berada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1
- b. TS : Tidak Setuju dengan nilai 2
- c. N : Netral 3
- d. S : Setuju dengan nilai 4
- e. SS : Sangat Setuju dengan nilai 5

Metode Analisis

Analisa dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama. Dalam penelitian ini persamaan regresi gandanya adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y_1, Y_2 : Variabel terikat/tergantung
 X_1, X_2 : Variabel Bebas
a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi



Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validas untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alphacronbach* lebih besar dari 0,6. Keempat variabel penelitian yaitu pengembangan karier, motivasi kerja, kepuasan kerjadan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

Uji t

Uji ketepatan parameter *estimate* (penduga), yaitu dengan menggunakan Uji t (uji dua arah). Uji t adalah pengujian secara parsial yang berarti masing-masing pengaruh akan diuji validitasnya.

Persamaan 1

Tabel 1

Variabel	Koefisien	thitung	sig
Pengembangan karier (X_1)	0,419	3,549	0,001
Motivasi kerja (X_2)	0,312	2,663	0,011

- Tingkat signifikansi untuk variabel pengembangan karier(X_1) sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 3,549 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.
- Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja(X_2) sebesar 0,011 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,633 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan 2

Tabel 2

Variabel	Koefisien	thitung	sig
Pengembangan karier (X_1)	0,222	2,318	0,025
Motivasi kerja (X_2)	0,246	2,717	0,009
Kepuasan Kerja (Z)	0,411	3,944	0,000

- Tingkat signifikansi untuk variabel pengembangan karier(X_1) sebesar 0,025 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,318 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja(X_2) sebesar 0,009 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,717 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja(Z) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 3,944 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F adalah pengujian secara keseluruhan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi valid atau tidak.

Persamaan 1

Tabel 1

F	Sig.
27,173	0,000

Pada uji F tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Persamaan 2

Tabel 2

F	Sig.
43,483	0,000

Pada uji F tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan

pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Uji Jalur

Menurut Sarwono, analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*).

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak langsung	Total
Pengembangan karier (X ₁) →Kepuasan kerja (Z)	0,419	0	0,419
Motivasi kerja (X ₂) →Kepuasan kerja (Z)	0,312	0	0,312
Pengembangan karier (X ₁) →Kinerja pegawai (Y)	0,222	0,172	0,394
Motivasi kerja (X ₂) →Kinerja pegawai (Y)	0,246	0,128	0,374
Kepuasan kerja (Z) →Kinerja pegawai (Y)	0,411	0	0,411

Besarnya pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*) antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut.

- Pengaruh variabel pengembangan karierterdhadap kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Z = 0,419$
- Pengaruh variabel motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja
 $X_2 \rightarrow Z = 0,312$
- Pengaruh variabel pengembangan karierterdhadap kinerja pegawai
 $X_1 \rightarrow Y = 0,222$
- Pengaruh variabel motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai
 $X_2 \rightarrow Y = 0,246$
- Pengaruh variabel kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai
 $Z \rightarrow Y = 0,411$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*) antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi adalah sebagai berikut.

- Pengaruh variabel pengembangan karierterdhadap kinerja pegawaimelalui kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,419 \times 0,411) = 0,172$
- Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap terhadap kinerja pegawaimelalui kepuasan kerja
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,312 \times 0,411) = 0,128$

Uji Sobel

Tabel 1
Pengembangan karier (X1), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja pegawai (Y)

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.419	Sobel test: 2.64127844	0.06519911	0.00825938
b 0.411	Aroian test: 2.59569835	0.066344	0.00943989
s _a 0.118	Goodman test: 2.6893472	0.06403376	0.00715919
s _b 0.104	Reset all	Calculate	



Tabel 2
Motivasi kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja pegawai (Y)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.312	Sobel test: 2.21049172	0.05801062	0.02707105
b	0.411	Aroian test: 2.16341214	0.05927303	0.03050949
s _a	0.117	Goodman test: 2.26078505	0.05672012	0.02377257
s _b	0.104	Reset all	Calculate	

Kesimpulan

1. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
6. Pengembangan Karir dapat berpengaruh pada Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat melalui Kepuasan Kerja.
7. Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat secara berkelanjutan melalui Kepuasan kerja

Referensi

- Adie, E. Yusuf. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja. (Online). <http://teknologikerja.wordpress.com>. 15 September 2015.
- Anoraga, Pandji. 2009. Psikologi Kerja, Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Argensia, Ritha. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 17, No. 39-53.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Tehnik dan Prosedur. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2008. Psikologi Industri, Seri Umum, Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Baroroh, Atik. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 79, No. 65-80.
- Bianca, et al. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*. Vol.1, No.4, Hal.334-340.
- Caroline, Oduma and Were Susan. 2014. Influence of Career on Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University. *Journal of Social Sciens Management and Entrepreneurship*. Vol 1, No. 2, Hal. 1-16.
- Davis, Keith. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ke-10 jilid 1. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Elviani, Sri. 2010. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Universitas Islam Sumatera Utara)". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 2007. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Andi Publisher.
- Gouzaly, Saydam. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas.

- Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE)
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ijah, Afrrev. 2013. *The Influence of Motivation on Employees Performance : A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. *Journal of Art and Humanities*. Vol 2, No.3, Hal 134-151.
- Irwansyah. 2012. "Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Medan". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Juniantara, I. Wayan. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Jehanzeb, Khawaza. 2012. *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. *Journal of Business and Social Science*. Vol.3, No.21, Hal. 272-278.
- Khan, Alamdar Hussain, et al. 2012. *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*. *Journal of Business Management*. Vol. 6, No.7, Hal. 2697-2705.
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review*. Vol. 24, No 2, Hal.45-55.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Galia Indonesia.
- Manurung, Ria. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening : Studi pada Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mariami, Ita. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Hotel Inna Dharma Deli Medan". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Waine. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2003. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. *Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi*. Vol.1, No. 10-16.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, D.L., and J.C, Quick. 2006. *Organizational Behaviour Foundations Realities and Challenges*. United States of America: Thomson South Western.
- Saleem, Rizwan. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan*. *Journal of Business and Management*. Vol. 5, No 11, Hal. 213-222.