

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DETERMINATION,
COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH WORK
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES TO EMPLOYEE
PERFORMANCE TAX MANAGEMENT AGENCY AND
REGIONAL VOCATIONAL ASSOCIATION**

**Whendy Septian Pratama¹, 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 80 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 0.006 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0,000 > 0.05, so it can be stated that the effect of X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.040 > 0.05, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of 0.047 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of 0.045 > 0.05, so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of X2 on X4 has a P-Values value of 0.006 <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 0.007 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation, Organizational Climate, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam mempunyai tugas pokok Melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Pajak dan Retribusi Daerah. Jenis pajak yang

dipungut oleh Pemerintah Daerah dalam hal ini Pemerintah Kota Batam yaitu : Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Parkir, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan, Bea Perolehan Hak Atas

Tanah dan Bangunan serta Pajak Bumi dan Bangunan. Permasalahan yang dihadapi oleh daerah pada umumnya adalah berkaitan dengan penggalian sumber-sumber pajak daerah dan retribusi daerah yang belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerimaan daerah secara keseluruhan. Untuk itu dibutuhkan rencana strategis Badan Pengelolaan dan Retribusi daerah dalam peranannya sebagai pengelola pendapatan daerah untuk mendukung pembangunan Kota Batam. Dengan visi, misi dan strategis yang jelas maka diharapkan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi. Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam mempunyai visi terwujudnya pendapatan asli daerah sebagai andalan pembangunan kota Batam.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. pemimpin mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Kompensasi juga merupakan suatu faktor penting dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik. kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam harus memiliki tunjangan yang bagus guna meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi adalah lingkungan dimana pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Setiap pegawai pasti ingin memiliki lingkungan pekerjaan yang nyaman dan bisa bekerjasama terhadap pegawai lainnya. Untuk itu peran instansi dalam mewujudkan kenyamanan dan kekompakan dalam bekerja sangat perlu guna menghasilkan kepuasan kerja pegawai.

Kebanyakan pegawai cenderung mendapat sedikit kepuasan apabila mereka dihadapi dengan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang. Pegawai jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas

bagaimana cara mereka melakukan sesuatu. Apabila pegawai merasa puas dengan apa yang dinginkannya secara otomatis pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi, iklim organisasi, 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 Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam yang berjumlah sebanyak 80 orang tanpa

melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. 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				2.071	2.084
X2				2.427	2.759
X3				1.319	1.776
X4					2.327
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

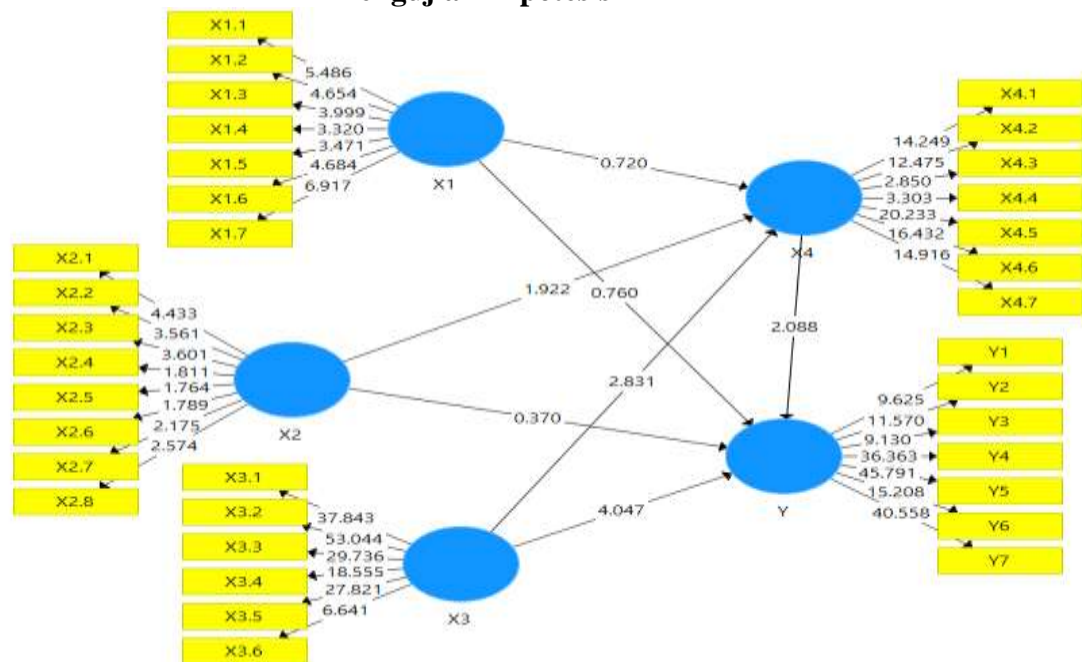
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,084 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,759 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,776 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,327 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

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

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	0.074	0.124	0.102	0.720	0.047
X1 -> Y	-0.105	-0.104	0.139	0.760	0.045
X2 -> X4	0.378	0.332	0.197	1.922	0.006
X2 -> Y	-0.068	-0.024	0.184	0.370	0.007
X3 -> X4	0.443	0.454	0.156	2.831	0.006
X3 -> Y	0.619	0.602	0.153	4.047	0.000
X4 -> Y	0.298	0.287	0.143	2.088	0.040

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,831 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 < 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 4,047 (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 2,088 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,040 > 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 0,720 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,760' (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,045 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,922 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,370 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel Y. 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	Standar Deviasi	T Statisti k	P Value s
X1 -> X4 -> Y	0.022	0.036	0.036	0.605	0.005
X2 -> X4 -> Y	0.113	0.094	0.067	1.683	0.010
X3 -> X4 -> Y	0.132	0.132	0.084	1.572	0.012

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,760 > 0,605$ (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 $0,370 < 1,683$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $4,047 > 1,572$ (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	0.570	0.553
Y	0.598	0.576

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,570, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 57,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,598, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 59,80%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,831 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,047 (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 2,088 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti

peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,040 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,720 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,760' (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,045 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,922 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,370 (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 peran kepemimpinan dalam membimbing serta mendidik untuk meningkatkan kinerja setiap pegawainya.
2. Kompensasi yang diberikan terhadap setiap pegawai sudah sangat memuaskan. Namun perlunya peningkatan bagi pegawai yang berprestasi dan pegawai yang menghasilkan kinerja yang memuaskan.
3. Tetap menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja ataupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
5. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar, 2009. ESQ: Emotional Spiritual Quotient. Jakarta: Arga.
- Amstrong, Michael, dan Murlis, Helen. 2009. Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik Remunerasi. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Asnawi, S. 2009. Aplikasi Psikologi

- dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, Saifuddin. 2009. Penyusunan Skala Psikolog. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John. 2007. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Bradberry, Travis. 2010. The Personality Code. Ahli Bahasa: Dede Nurdin. Yogyakarta: Wangun Printika.
- Caldwell, D. dan O Reilly, C.A. 2010. Measuring Person-Job Fit using a Profile Comparison Process". *Journal of Applied Psychology*, Vol 75, pp.648-756.
- Callahan, R.E. and Fleenor, C.P. 2009. *Managing Human Relation: Concept & Practices*. USA: Merrill Publishing Company.
- Cherniss, Cary and Goleman, D. 2009. *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chuck, Williams. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Claver, E., Llopis, J., & Gasco, J.L. 2010. A corporate culture pattern to manage business ethics, *International Journal of Value-Based Management*. 15.
- Cooper, R.K and Sawaf, A. 2011. *Executive EQ: Emotional Intelligence in Business*. USA: Orion
- Davis, K dan Newstrom John. W. 2009. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seven Edition. New York: Mc. Grow-Hill, Inc.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendi, Syahril. 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Medan: Profesional Press.
- Flamholtz, E. 2012. Corporate culture and the bottom line, *European Management Journal*. 19 (3).
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalial*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Furtwengler, Dale. 2011. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon, Judith R. 2009. *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. dan Donnelly, James H., Jr. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, USA: Richard D. Irwin.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. 2010. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2010. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Wor*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Basic Econometrics*. New York:

- McGrawhill
- Hackman, J.R., and Oldham, R.G. 2010. *Work Design*. Wesley Publishing company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2008. *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Irianto, Jusuf, 2009. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Ivancevich, John, M. 2011. *Human Resources Management, USA*: Richard D. Irwin Inc.
- James, L. R., James, L.A. dan Ashe, D. K. 2012. *The meaning of Organization : The Role of cognition and values. Organization climate and culture*. San Fransisco : Jossey – Bass.
- 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.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2009. *Foundations of Behavioral Research*, Furth Worth: Harcourt College Publisher.
- Kolb, D.A., J.M. Osland and I.M. Rubin. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Kotter, John P, & Heskett, James L. 2013. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta: Prehallindo. Judul Asli : *Corporate Culture and Performance*.
- Litwin, G.H. dan Stringer, R.A..2010. *Motivation and Organization Climate*. Boston: McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2010. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: RefikaAditama.
- Manullang, M. 2009. *Manajemen Personalia, Edisi-4*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press
- Mondy, R. Wayne, Siharplin, Arthur, and Edwin B. Flippo, Edwin. B. 2008. *Management*:

- Concepts and Practices, Fourth Edition. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2009. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. dan Caldwell, D.F. 2009. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit. *Academy of Management Journal* 34, pp.487-516.
- Owens. 2010. *Organizational Behavior In Education*. Boston London Toronto Sydney Tokyo Singapore: Allyn and Bacon,
- 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.
- Robbins, S. P. & M. Coulter. 2009. *Management*, 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- , 2011. *Manajemen*. Jakarta: Indeks. Ruky, Achmad S. 2007. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.