

**DETERMINATION OF POSITION PROMOTION, WORK CULTURE AND
WORK FACILITIES WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLES ON COMMITMENT EMPLOYEE AGENCY ORGANIZATION
OF THE FRANCE, RESEARCH AND DEVELOPMENT
RIAU ISLANDS PROVINCE**

Zulkarnaen Adijaya¹, 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 90 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 X3 on X4 has a P-Values value of 0.086 <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 0.006 > 0.05, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.036 > 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 0.015 <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 0.012 > 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 0,000 <0,05, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of X2 on Y has a P-Values value of 0.009 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant

Keywords: Job Promotion, Work Culture, Work Facilities, Job Satisfaction and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan sebuah proses perubahan yang dilakukan secara terencana. Akhir dari sebuah pembangunan yaitu tercapainya tujuan negara dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Terhadap proses pembangunan yang akan dilaksanakan,

diperlukan adanya sebuah perencanaan yang mampu menjawab berbagai isu dan permasalahan yang dihadapi masyarakat. Berdasarkan isu dan permasalahan tersebut, ditetapkan tujuan, arah dan prioritas pembangunan dengan mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki.

Perencanaan pembangunan bertujuan untuk mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan; menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah; menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan provinsi kepulauan riau mempunyai tugas mengoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis dalam penyusunan, pemantauan, evaluasi serta pengendalian rencana pembangunan daerah jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang memuat penyusunan rencana pembangunan di bidang sosial, budaya dan pemerintahan, perekonomian, SDA, infrastruktur dan kewilayahan, melakukan perencanaan, evaluasi dan pelaporan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan, data dan analisis pembangunan, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan Gubernur sesuai dengan lingkup tugasnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah promosi jabatan. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan ataupun organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih maju, lebih baik dari keadaannya

pada saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan. Promosi mempunyai arti yang sangat penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral pegawai akan lebih dapat terjamin. Menurut Hasibuan (2011:108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab Pegawai, hak, status, dan penghasilan semangkin besar. Promosi juga diharapkan untuk maksud yang lebih luas yaitu mengisi jabatan yang kosong, karena pada dasarnya jabatan pada suatu saat akan ditinggalkan. Setiap Pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajiban dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan prestasi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Mas'ud (2010), Budaya Kerja adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya kerja penting

dimiliki setiap pegawai guna mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Fasilitas pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh organisasi, baik fasilitas yang diberikan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Dengan fasilitas kerja yang telah memadai dapat menciptakan rasa aman, nyaman dan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka organisasi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Dengan memiliki fasilitas kerja yang baik maka setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang di dapat setiap pegawai maka akan terciptanya komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen

organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seseorang pegawai, sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut. Menurut Luthans (2010:11) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu promosi jabatan, budaya kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi 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 Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 90

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 | | | | 1.826 | 1.885 |
| X2 | | | | 2.211 | 2.915 |
| X3 | | | | 2.024 | 2.162 |
| X4 | | | | | 2.693 |
| Y | | | | | |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

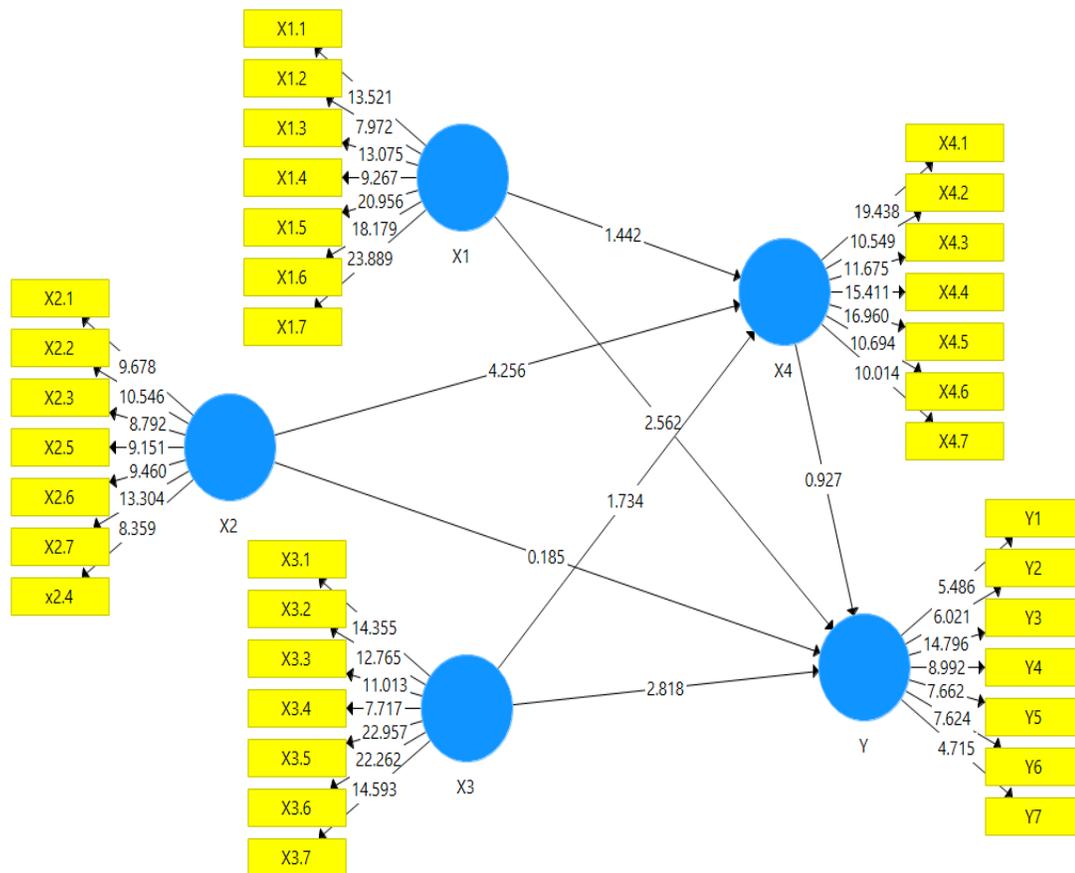
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,885 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,915 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,162 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,693 < 5,00$ (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 | 0.148 | 0.183 | 0.103 | 1.442 | 0.015 |
| X1 -> Y | 0.340 | 0.364 | 0.133 | 2.562 | 0.012 |
| X2 -> X4 | 0.512 | 0.494 | 0.120 | 4.256 | 0.000 |
| X2 -> Y | -0.023 | -0.007 | 0.124 | 0.185 | 0.009 |
| X3 -> X4 | 0.227 | 0.224 | 0.131 | 1.734 | 0.086 |
| X3 -> Y | 0.368 | 0.362 | 0.131 | 2.818 | 0.006 |
| X4 -> Y | 0.138 | 0.114 | 0.149 | 0.927 | 0.036 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,734 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,086 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,818 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,927 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,036 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,442 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,562 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,256 (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 0,185 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, 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 | 0.020 | 0.022 | 0.031 | 0.660 | 0.005 |
| X2 -> X4 -> Y | 0.071 | 0.054 | 0.071 | 1.000 | 0.032 |
| X3 -> X4 -> Y | 0.031 | 0.029 | 0.049 | 0.641 | 0.005 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $2,562 > 0,660$ (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 $0,185 < 1,000$ (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 $1,734 > 0,641$ (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 | 0.629 | 0.616 |
| Y | 0.517 | 0.494 |

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,629, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 62,90%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,517, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 51,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,734 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,086 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,818 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,927 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,036 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,442 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,562 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,256 (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 0,185 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009$

< 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Dalam promosi jabatannya adanya transparansi serta melihat hasil kinerja setiap pegawai yang berprestasi.
2. Perlunya pihak pemerintah daerah Provinsi Kepulauan Riau memperhatikan budaya kerja yang ada dilingkungan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Adanya peningkatan dalam fasilitas kerja guna setiap pegawai dapat bekerja dengan baik.
4. Kepuasan kerja akan terjadi apabila semua fasilitas, sarana dan prasarana tersedia dengan baik.
5. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Untuk itu pemerintah Daerah dapat menjaga kepuasan kerja sehingga para pegawai mempunyai *sense of belonging* terhadap instansinya.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, James L, 2009, *organizations behavior process*, 12th edition, Mr Graw hill
- Hadari Nawawi, 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7.
- Hasibuan M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko H. (2009) ; *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : pra-ha Ilmu.
- Husein Umar. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi 7. PT. Sun. Jakarta.
- 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.
- Maman Ukas 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. : CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, BPFE Yogyakarta
- Manulang, M. (2010). *Manajemen Personalia*. Cetakan 3. Gadjah Mada University press.
- Mathis, Robert. L, 2010, *Human Resource Management*, terjemahan editor angelia
- Diana, *manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi 10, Salemba 4 Jakarta

- Mondy, R wayne, Noe, Robert M, 2011, *Human Resorce Manajemen*, 9th Edition, Pearson Educations International
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2009. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill International Edition.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., (3erhart, B. & Wright, Patrick M. 2006. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw Hill.
- Netisminto A., (2010) *Manajemen personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalatia Indonesia.
- 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.
- Priyatno, Duwi, 2009, *5 Jam belajar olah data dengan SPSS17*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2011, *Evaluasi Kinerja*, refika Aditama, Bandung
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Robbin, Stephen P & Judge, 2009. *Organizational Behaviour*, Twelfth Edition. Prentice Hall International, Inc
- Rumengan, Jemmy. 2009. *Metodelogi Penelitian dengan menggunakan SPSS*. Bandung. Ciptapustaka Media Perintis.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Robins, Terjemahan Hadyana Pudjatmoko, (2006) ; *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
- Siagian, P Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi III, STIE YKPN Jakarta
- Syahril Efendi. 2008. *Modul MSDM*.
- Syahril Efendi. 2009. *Perencanaan SDM*. Medan. Proffesional Pres.
- Steers, Richard M. Terjemahan Yamin Magdalena (1997) ; *Effektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (2007), *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE Yogyakarta.
- Thoha Miftha, (2009) ; *Pemimpin Dan kepemimpinan*, Jakarta, Raja Gravindo Persada.
- Thoha Miftha, (2009) ; *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*