

**DETERMINATION OF JOB RELEVANT INFORMATION, WORK  
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH WORK  
ACHIEVEMENT AS INTERVENING VARIABLES TO PERFORMANCE  
EMPLOYEE OF FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY AND  
THE ASSETS OF THE ISLANDS PROVINCE**

**Nurafni Dwi Anggaraini<sup>1</sup>, Jemmy Rumengan<sup>1</sup> & Angelina Eleonora Rumengan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, <sup>2</sup>Department 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 45 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 0.005 <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 0.047 > 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 0.024 > 0.05, so it can be stated that the effect of X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of 0.038 <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 0.010 > 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 0.003 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** *Job Relevant Information, Work Motivation, Organizational Culture, Work Achievement, Performance*

**PENDAHULUAN**

Provinsi Kepulauan Riau adalah daerah otonom yang resmi dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002. Daerah otonom memiliki pengertian bahwa daerah tersebut mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan

mengurus sendiri urusan pemerintahannya, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahannya, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat, harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Prinsip tersebut diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan dibiayai oleh APBD, kewenangan pusat yang didekonsentrasikan atau dalam kerangka penyelenggaraan tugas-tugas pembantuan.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi antara lain ialah penyiapan data dan perencanaan program di bidang pengelolaan keuangan dan aset, perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pembinaan, pengendalian, pengawasan dan koordinasi di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pelaksanaan pelayanan umum di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pembinaan kepada UPT di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pengelolaan urusan ketatausahaan badan dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Kepulauan Riau wajib melaksanakan Visi dan Misi pembangunan daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021, hal tersebut dimaksudkan agar antar Perangkat Daerah saling bersinergi dalam mencapai visi dan misi daerah

tersebut. Dalam rangka mencapai Visi dan Misi pembangunan daerah Provinsi Kepulauan Riau tersebut, maka tujuan dari BPKAD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 adalah meningkatkan pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel, meningkatkan pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan Kab/Kota, meningkatkan pengelolaan dan penata usahaan aset daerah, meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran, meningkatkan kualitas dan kapasitas Sumber Daya Aparatur, meningkatkan disiplin aparatur, meningkatkan pelayanan dan dukungan sarana dan prasarana penunjang kinerja aparatur, meningkatkan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, perencanaan dan pembangunan daerah.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah Job Relevant Information. Informasi mengenai job relevant merupakan informasi yang dapat membantu pengguna anggaran dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan secara lebih baik misalnya kondisi perekonomian dan kondisi keuangan organisasi. Menurut Kren (2009) dalam penelitiannya tentang job relevant information memahami job relevant information sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas. Dalam hal ini job relevant information membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi pengguna anggaran mengenai

alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Tersedianya informasi job relevan akan membantu atasan/pemegang kuasa anggaran dalam membuat keputusan-keputusan penting serta dapat membantu manajer untuk memprediksi keadaan lingkungan organisasi secara tepat. Motivasi memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi, menurut Siagian (2010:56) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma perilaku, sosial dan moral yang dianut oleh setiap individu didalam organisasi untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Susanto (2011) budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana

mereka harus bertindak atau berperilaku.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Menurut (Hasibuan, 2009:64) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia,

walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Mengingat peran, fungsi, maupun posisi pegawai dalam rangka menopang produktivitas, efisiensi dan efektifitas untuk mencapai kinerja yang baik, ada hubungan yang positif terhadap prestasi kerja. Adapun definisi kinerja itu sendiri menurut Mangkunegara (2009:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODOLOGI**

Peneliti menggunakan angket kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu job relevant information, motivasi kerja, budaya organisasi, prestasi 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 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 45 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis 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 ( $R^2$ ) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). 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				1.692	1.895
X2				2.237	3.043
X3				2.516	2.560
X4					2.895
Y					

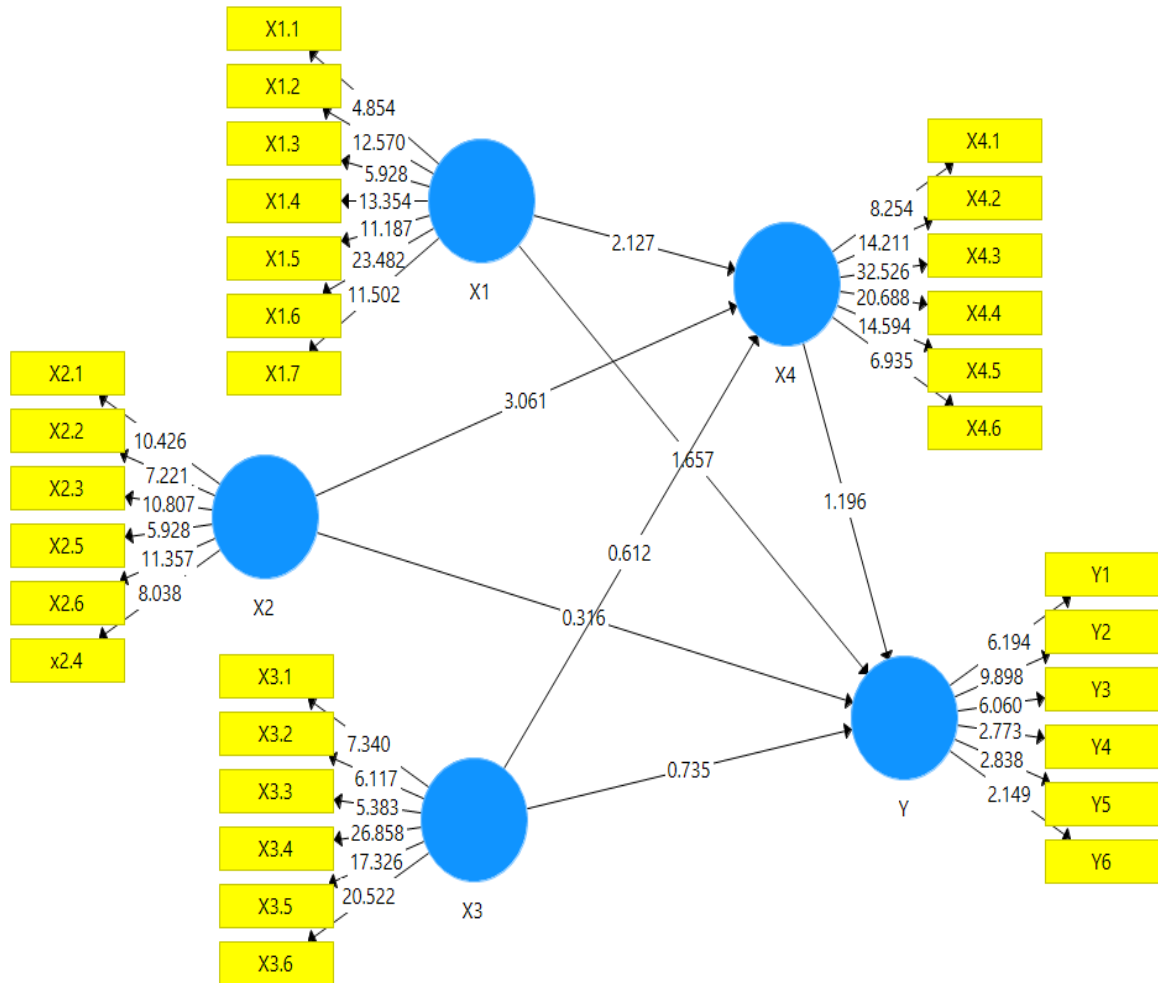
Sumber : Pengolahan Data (2019)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1.895 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $3.043 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,560 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,895 < 5,00$  (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
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.265	0.281	0.125	2.127	<b>0.038</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.261	0.290	0.158	1.657	<b>0.010</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.528	0.527	0.172	3.061	<b>0.003</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.060	0.120	0.191	0.316	<b>0.008</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.123	0.121	0.200	0.612	<b>0.005</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.156	0.113	0.212	0.735	<b>0.047</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	0.276	0.261	0.231	1.196	<b>0.024</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,612 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 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 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,047 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,196 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,024 > 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 2,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,038 < 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 1,657 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 > 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 3,061 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,316 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , 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	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.073	0.076	0.078	0.935	<b>0.035</b>
X2 -> X4 -> Y	0.146	0.128	0.121	1.200	<b>0.024</b>
X3 -> X4 -> Y	0.034	0.043	0.073	0.462	<b>0.006</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $1,657 > 0,935$  (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  $0,612 < 1,200$  (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  $0,735 > 0,462$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak 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	0.655	0.634
Y	0.430	0.384

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ( $e1$ ) adalah sebesar 0,655, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 65,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,430, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 43,00%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,612 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,047 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,196 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,024 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
  4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,038 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
  5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,657 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki

- nilai P-Values sebesar  $0,010 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,061 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
  7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,316 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Perlu terciptanya budaya organisasi yang baik sehingga dalam melaksanakan tugas dapat memberikan yang terbaik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal..
  4. Pegawai Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja.
  5. Peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan guna menghasilkan kinerja yang baik.

#### **REFERENSI**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2010, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 275.
- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Penerbit Mediakom Krasak Timur Yogyakarta. Hal. 8
- Duwi Priatno, 2010, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Penerbit Andi Yogyakarta. Halaman 177
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2009. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku*

#### **SARAN**

1. Pelaksana anggaran diberi kesempatan untuk memberikan masukan berupa informasi yang dimilikinya kepada atasan atau pemegang kuasa anggaran sehingga atasan atau pemegang kuasa anggaran akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pengetahuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

- Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.* JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202
- 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.
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2011, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 125
- Koesmono H. Teman, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub. Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lupiyodi Rambat, 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 2. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F., 2009, *Organizational Behavior, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore*, Singapura
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, 2008. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit CV Bumi Aksara, Jakarta
- Rumengan, Jemmi Prof. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Penerbit UNIBA PRESS, Cetakan Pertama. Batam.
- Rianse Usman, Prof, Dr Ir. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi.)* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, Prof, Dr. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Pack, S.M. dan B.W. Soetjipto, 2010. *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrator*, OhioLink ETD, 177.
- 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.*
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. 2013, "Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar". e-Journal, Vol 4: 1-12.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin SP dan Judge TA, 2009. *Organizational Behavior* (Terjemahan; Perilaku Organisasi). Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2010, *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 113
- Rucky S A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Simanjuntak, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sopiah, 2009, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Suranto, AW. 2005. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama Media Wacana Yogyakarta.
- Tjiptono Fandy Ph.D. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*, Edisi 3. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetak-an Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen* Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, 2012. Agung, *Aplikasi Praktis SPSS Dalam penelitian*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.