

**EDUCATION AND TRAINING DETERMINATION, JOB CHARACTERISTICS,
ORGANIZATIONAL CULTURE WITH WORK SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLES TO PERFORMANCE EMPLOYEE
DEPARTMENT OF GENERAL JOB, LAND AND ADMINISTRATION
OF ARCHIPELAGO PROVINCE SPACES RIAU**

Ronny Setiawan¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

¹Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

²Department of Chemistry, Faculty of Mathematics and Natural Sciences Andalas 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 50 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 $0.010 < 0.05$, 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 $0.050 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X4 and Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of $0.007 < 0.05$, 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 $0.005 < 0.05$, 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 $0.030 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Education and Training, Job Characteristics, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di

bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan mempunyai fungsi sebagai

pengelolaan kegiatan kesekretariatan meliputi perencanaan dan evaluasi program, umum dan keuangan, penyusunan program di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang bina marga, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang sumber daya air, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang jasa kontruksi, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang penataan ruang dan pertanahan, penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan, pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan memiliki Visi Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim. Sedangkan misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan ialah Mengembangkan perikehidupan masyarakat yang agamis, demokratis, berkeadilan, tertib, rukun dan aman di bawah payung budaya Melayu, Meningkatkan daya saing ekonomi melalui pengembangan infrastruktur berkualitas dan merata serta meningkatkan keterhubungan antar kabupaten/kota, Meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan

profesionalisme Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi, Meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), Meneruskan pengembangan ekonomi berbasis maritim, pariwisata, pertanian untuk mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan, Meningkatkan iklim ekonomi kondusif bagi kegiatan penanaman modal (investasi) dan pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah, Meneruskan pengembangan ekonomi berbasis industri dan perdagangan dengan memanfaatkan bahan baku lokal, Meningkatkan daya dukung, kualitas dan kelestarian lingkungan hidup, Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, aparat birokrasi yang profesional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi maupun bagi pegawainya sendiri. Menurut Sinungan (2010:301), pengertian pendidikan yaitu usaha yang lebih mengutamakan pengembangan kepribadian, kecerdasan, pengetahuan dan daya pikir manusia. Pengertian pelatihan yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para pegawai operasional

untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Karena dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan tersebut dapat diterapkan segala tata cara pekerjaan yang lebih baik lagi sehingga hal tersebut akan membawa kemajuan bagi lembaga pemerintah, manajemen, maupun bagian personalia. pendidikan dan pelatihan adalah termasuk usaha pengembangan pegawai.

Karakteristik pekerjaan (Job Involvement) merupakan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya, serta karakteristik pekerjaan berhubungan langsung dengan Organizational Citizenship Behavior dalam menentukan Komitmen. Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2009) mendefinisikan karakteristik pekerjaan (Job Involvement) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang.

Karakteristik pekerjaan sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Dengan adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka pegawai akan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting dalam kehidupan kerja dan mempunyai

keyakinan kuat akan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.

Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2008) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Davis dan Newstrom (2009) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Menurut Byars (2010:55), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan angket kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pendidikan dan pelatihan, karakteristik pekerjaan, budaya 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 Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 50 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. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstrukapakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalahjika 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 sebaliknyatidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.368	1.471
X2				2.734	2.995
X3				2.584	2.849
X4					2.359
Y					

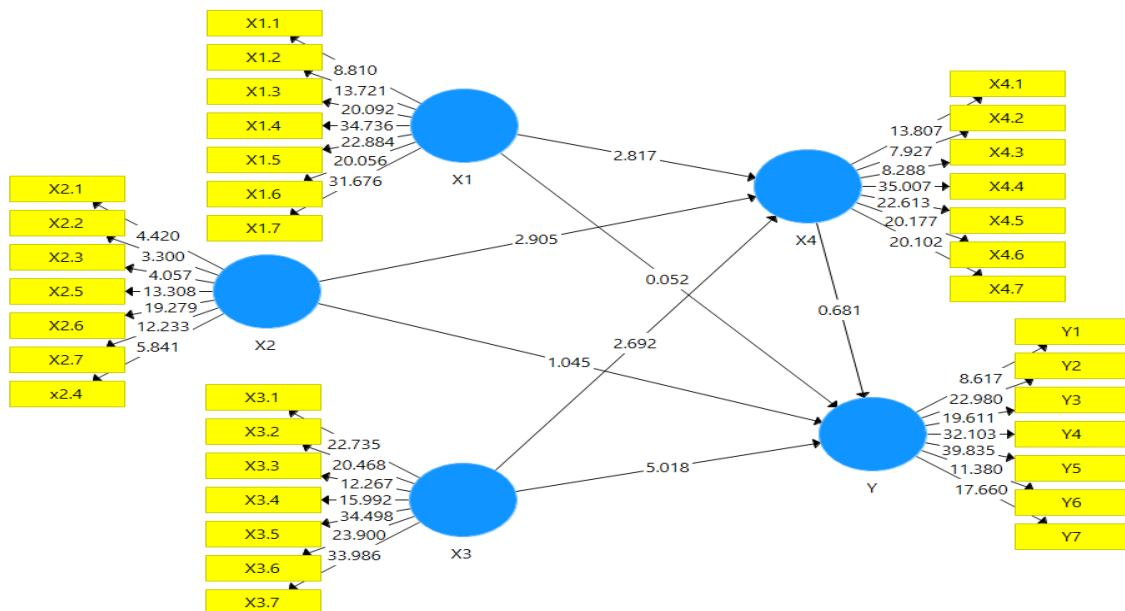
Sumber : Pengolahan Data (2019)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,471 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,995 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,849 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,359 < 5,00$ (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	0.209	0.203	0.074	2.817	0.007
X1 -> Y	-0.004	-0.017	0.081	0.052	0.010
X2 -> X4	0.333	0.342	0.115	2.905	0.005
X2 -> Y	0.113	0.125	0.108	1.045	0.030
X3 -> X4	0.335	0.337	0.125	2.692	0.010
X3 -> Y	0.538	0.542	0.107	5.018	0.000
X4 -> Y	0.082	0.071	0.120	0.681	0.050

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,692 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 < 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 5,018 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,681 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,050 > 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 2,817 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (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 2,905 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,045 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, 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	0.017	0.015	0.028	0.607	0.005
X2 -> X4 -> Y	0.027	0.019	0.039	0.689	0.049
X3 -> X4 -> Y	0.027	0.030	0.048	0.570	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,052 < 0,607$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,045 > 0,689$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $5,018 > 0,570$ (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	0.576	0.570
Y	0.475	0.465

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,576, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 57,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,475, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 47,50%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,692 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat
- dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 5,018 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,681 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,050 > 0,05$, sehingga dapat

dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,817 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (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 2,905 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,045 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan pegawai perlu

diadakannya sebanyak mungkin sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berkompeten.

2. Setiap pegawai di dorong untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal. untuk itu perlu kesadaran setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.
3. Terciptanya budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini perlu peran pimpinan dalam membimbing setiap pegawainya.
4. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk pegawai.
5. kinerja pegawai sudah baik. namun Kinerja pegawai perlu peningkatan agar mempercepat terlaksanya visi dan misi pemerintah Kepulauan Riau.

REFERENSI

- Amstrong, Michael, dan Murlis, Helen. 2009. Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik Remunerasi. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (EdisiRevisi). Jakarta: BumiAksara
- Asnawi, S. 2009. Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, Saifuddin. 2009. Penyusunan Skala Psikolog. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John. 2011. Human Resource Managemen. New York:

- McGraw-Hill
- Bradberry, Travis. 2009. *The Personality Code*. Ahli Bahasa: Dede Nurdin. Yogyakarta: Wangun Printika.
- Caldwell, D. dan O Reilly, C.A.1990. *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. 2008. *Managing Human Relation: Concept & Practices*. USA: Merill Publishing Company.
- Cherniss, Cary and Goleman, D.2010. *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chuck, Williams. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Claver, E., Llopis, J., & Gasco, J.L. 2009. *A corporate culture pattern to manage business ethics*, *International Journal of Value-Based Management*. 15.
- Cooper, R.K and Sawaf, A. 2006. *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. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Effendi, Syahril. 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Medan: Profesional Press.
- Flamholtz, E. 2006. *Corporate culture and the bottom line*, *European Management Journal*. 19(3).
- Furtwengler, Dale. 2010. *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 Donnely, James H., Jr. 2007. *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.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2006. *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.
- , 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*

- Produktivitas.Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M.2008. Human Resources Management, USA: Richard D. Irwin Inc.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. (2006), Organizational Behavior and Management, 6th ed.. New York: McGraw-Hill
- James, L. R., James, L.A. dan Ashe, D. K. 1990. The meaning of Organization : The Role of cognition and values. Organization climate and culture. San Fransisco : Jossey – Bass.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2006. Foundations of Behavioral Research, Furth Worth: Harcourt College Publisher.
- 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.
- Kolb, D.A., J.M. Osland and I.M. Rubin. 2006. Organizational Behavior.New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Kotter, John P, & Heskett, James L. 2009. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Jakarta: Prehallindo. Judul Asli : Corporate Culture and Performance.
- Litwin, G.H. dan Stringer, R.A..2011. Motivation and Organization Climate.Boston: McGraw Hill.
- Locke, Edwin A. 2009, The Nature and Causes of Job Satisfaction dalam Dunnette, Marvin D.1993, Handbook of Industrial and Organizational Psychology.. New York:John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, Fred. 2010. Organizational Behavior.Boston: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne, Siharplin, Arthur, and Edwin B. Flippo, Edwin. B. 2010. Management: Concepts and Practices, Fourth Edition. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Morgan, Weisz & Schopler. 2009. Introduction to Psychology, New Jersey: McGraw-Hill: Book Company.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J.dan Caldwell, D.F. 2008. People and OrganizationalCulture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit. Academy of Management Journal 34, pp.487-516.
- Owens.2008. 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.
- Riduwan.2008. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Robbin, Stephen P. 2009. Organization Behavior, New Jersey: Englewood Cliffs.
- , 1991. Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi, Penerjemah Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- , 2007. Organizational behavior : concepts, Controversies and Applications. 3rd edition. New Jersey: Prentice Hall.
- , 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Rumengan, Jemmy. 2010. Metodologi Penelitiandengan SPSS. Batam: UNIBA Press.
- Rumengan, Jemmy/Satriawan, Bambang/Juliandi, Azuar/Irfan,(2011), Analisis Jalur (Path Analysis) dengan SPSS, Diktat kuliah dan pelatihan. Batam: UNIBA
- Sarwoto. 2007. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schein, E. H. 2009. Organizational Culture and Leadership. San Fransico, CA: Joersey Bass.
- Schemoerhorn, et.al. 2011. Managing Organizational Behaviour. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS), ed 1. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suprihanto, J. 2009. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Tosi, L.R. Rizzo, and S. Caroll. 2012. Managing Organizational Behavior. New York: McGraw Hill, Inc.
- Triffin & McCormick. 2009. Industrial Psychology, New Delhi: Prentice-Hall.
- Tulus, Moh. Agus. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Turner, Arthur N. and Paul R. Lawrence. 2010. Industrial Job and the Worker: An Investigation of Response of Attribute. Cambridge: Harvard University Press.