

**EDUCATION, LEADERSHIP AND MOTIVATION DETERMINATION
WITH DISCIPLINE OF WORK AS AN INTERVENING VARIABLES
ON EMPLOYEE WORK EMPLOYEE WORK GENERAL,
PROCEDURE AND ADMINISTRATION OF
PROVINCIAL SPACES RIAU ISLANDS**

Andoko¹, 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 0.016 <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 0,000 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of 0.006 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of 0.006 > 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 0.044 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 on X4 is significant. The effect of X2 on Y has a P-Values value of 0.006 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Education, Leadership, Motivation, Work Discipline, Spirit of Employee

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 konstruksi, 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, aparatur birokrasi yang profesional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan pendidikan yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Menurut Sikula (2013:50) Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat menyeimbangkan

perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran kepemimpinan sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Sanusi (2009:101), pemimpin-pemimpin memiliki kekuatan, Berefek yang signifikan antara dan kemampuan untuk memindahkan masyarakat. Pemimpin yang paling efektif dan berkelanjutan adalah salah satu yang mengikuti keputusan dan keinginan masyarakat secara keseluruhan, mengambil peran yang memungkinkan dan memudahkan, pemimpin harus memiliki keahlian, kemauan, kejujuran, perjuangan dan beberapa kharisma. Maka dari itu kepemimpinan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai atau aparatur negara.

Menurut (Robbins, 2009:250) motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Dengan motivasi pegawai yang tinggi maka tujuan suatu organisasi akan mudah tercapai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Davis (2011:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2011:94) “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berakarya dan beraktifitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja merupakan hal pokok dalam pencapaian suksesnya tujuan

organisasi. karena itu, manusia sebagai faktor penting yang merupakan penerak faktor-faktor lainnya, harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan dalam melaksanakan segala kegiatan didalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan angket kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pendidikan, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja 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. 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				1.786	1.800
X2				3.392	3.900
X3				2.279	2.517
X4					2.417
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

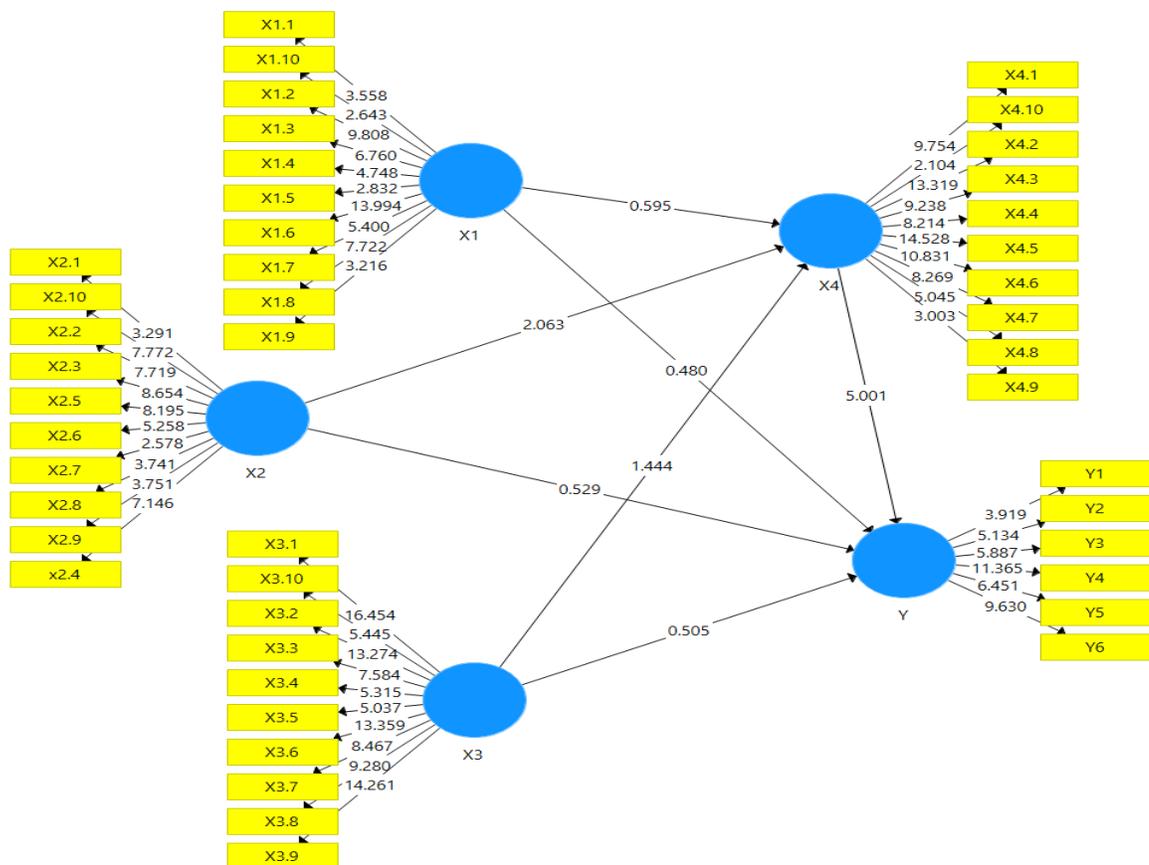
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,800 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,900 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2.517 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,417 < 5,00$ (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	0.077	0.089	0.129	0.595	0.006
X1 -> Y	0.097	0.040	0.202	0.480	0.006
X2 -> X4	0.458	0.484	0.222	2.063	0.044
X2 -> Y	-0.152	-0.133	0.288	0.529	0.006
X3 -> X4	0.314	0.301	0.217	1.444	0.016
X3 -> Y	0.114	0.088	0.226	0.505	0.006
X4 -> Y	0.693	0.756	0.138	5.001	0.000

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,444 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,016 < 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 0,505 (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 5,001 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 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 0,595 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,480 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2.063 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,529 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, 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	0.053	0.073	0.110	0.482	0.006
X2 -> X4 -> Y	0.317	0.365	0.194	1.633	0.011
X3 -> X4 -> Y	0.217	0.227	0.184	1.180	0.024

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,480 > 0,482$ (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 $0,529 < 1,633$ (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 $0,505 < 1,180$ (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	0.586	0.558
Y	0.504	0.458

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,586, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 58,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,504, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 50,40%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,444 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,016 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,505 (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 5,001 (positif), maka peningkatan nilai

variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,595 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,480 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,063 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,529 (positif), maka peningkatan nilai

variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan skill setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Perlunya peran kepemimpinan dalam membimbing dan mendidik setiap pegawainya guna menciptakan motivasi pegawai dalam bekerja.
3. Adanya dorongan dari pemerintah kepulauan rian dalam memotivasi setiap pegawainya dalam menunjang keberhasilan kinerja.
4. Adanya peningkatan dalam kedisiplinan pegawai agar dapat menghasilkan kiinerja yang baik sehingga dapat di percaya oleh masyarakat.
5. Pentingnya semangat kerja pegawai untuk itu perlunya pemberian reward terhadap pegawai yang berprestasi.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
- As Ad. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Arikunto Suharsimi. 2009. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Saifuddin. 2012. **Reliabilitas dan Validitas seri Pengukuran Psikologi**. Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Buhler, Patricia, 2011, **Alpha Teach Yourself Management Skills**, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, SukonoMukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith., 2010. **Fundamental Organization Behavior**, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 2009, **Manajemen Sumber-daya Manusia**, Jakarta: Prenhallindo.
- Fattah, Nanang. 2012. **Landasan Manajemen Pendidikan**, Bandung ; PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2006. **Organisasi**, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T Hani, 2010. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamzah, 2009. Teori Motivasi dan Pengukurannya :**Analisis Di Bidang Pendidikan**. Cetaan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani., 2009. **Manajemen**, BPFE, Yogyakarta..
- 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.
- Maryoto, Susilo, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- 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.
- Salusu, J. 2014. **Pengambilan Keputusan Sitratetik** Jakarta: Grasindo.
- Santoso, Singgih. 2010. **SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Frofesional**: Jakarta: Gramedia.
- Siagian Sondang P. 2010. **Teori dan Praktik Kepemimpinan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2011. **SDM dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.

- Sutarto. 2009. **Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi**, Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Sudjana. 2009. **Metode Statistik**. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, 2012. **Hubungan Motivasi Kerja**, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta
- Timpe, A Dale. 2011. **Kinerja**. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Tomatala Yakob, 2010. **Kepemimpinan Yang Dinamis**. Malang ;Gandum Mas