

DETERMINATION OF WORK FACILITIES, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT WITH WORK MOTIVATION AS VARIABLES INTERVENING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN GENERAL JOB, LAND AND PROVINCE SPACE MANAGEMENT RIAU'S SKILLS

Indra Kusuma¹, 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 60 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 $0.020 < 0.05$, 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 $0.020 > 0.05$, 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 $0.010 > 0.05$, 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 $0.035 < 0.05$, 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 $0.007 > 0.05$, 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 $0.001 < 0.05$, 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: *Work Facilities, Competence, Work Environment, Work Motivation, 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, aparaturnya 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 fasilitas kerja. Fasilitas pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai juga sangat diperlukan oleh setiap instansi, karena pegawai adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi/instansi. Sehingga segala sesuatu fasilitas yang dibutuhkan pegawai hendaknya

diberikan oleh instansi demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Buchari (2009:12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Sukses atau tidaknya sebuah instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung dari semangat para pegawainya dalam menggunakan sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia, sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien, ekonomis dan efektif. Lingkungan Kerja yang khususnya adalah berupa hubungan kerja yang baik juga dapat menjadikan satu cara pemenuhan kebutuhan pekerja untuk mencapai Kepuasan Kerja optimal.

Menurut Wexly (dalam Soehardi; 2009:182) Lingkungan Kerja adalah suatu Lingkungan Kerja dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur Lingkungan Kerja, dengan kata lain Lingkungan Kerja didalam suatu organisasi bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk Lingkungan Kerja.

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi atau kelembagaan, atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya

untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. untuk itu kompetensi sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ialah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Menurut Soegiri dalam Antoni (2009) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, pentingnya dilakukan agar meningkatkan gairah kerja pegawai, sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki, hubungan motivasi, gairah kerja, hasil kerja optimal. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai/ aparaturnya terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja.

Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu. Kinerja instansi pemerintah adalah, gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi,

misi dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut Hilgert (dalam Astuty, 2010:5) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai. Singkatnya, kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian setelah melaksanakan tugas-tugas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu fasilitas kerja, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi 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^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).

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				1.298	1.390
X2				1.846	2.581
X3				1.487	1.793
X4					2.947
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

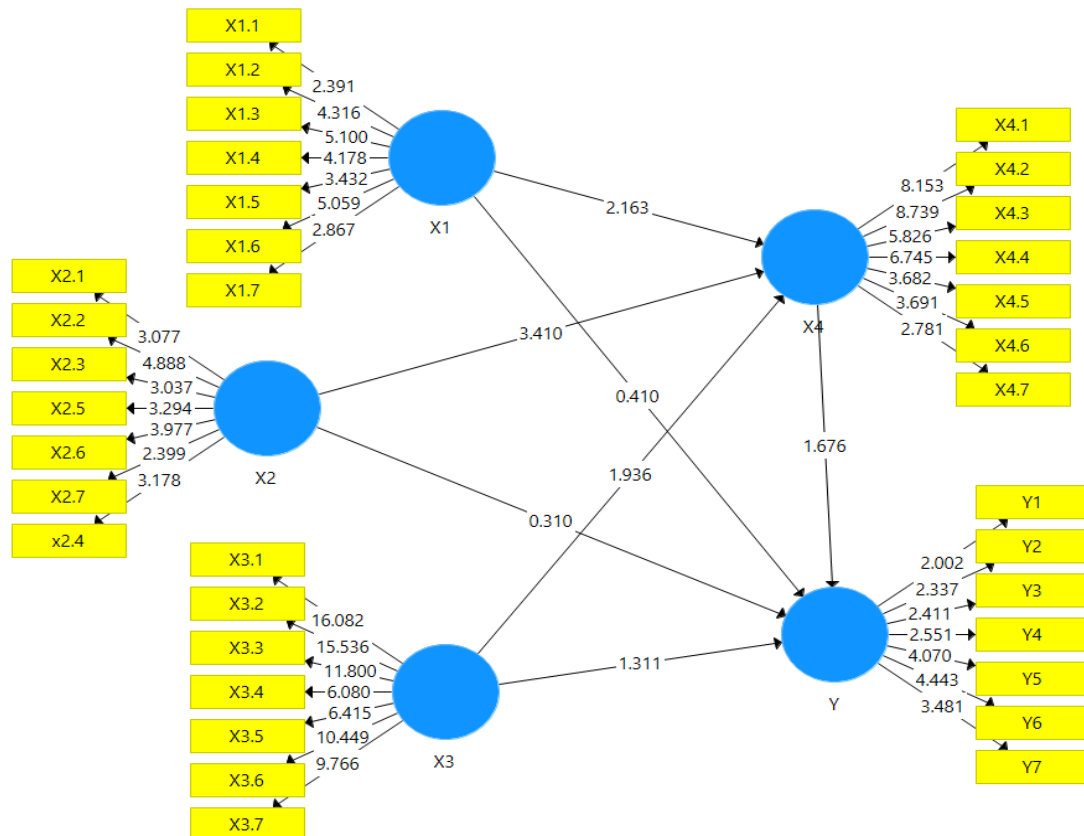
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,390 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,581 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,793 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,947 < 5,00$ (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 prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (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	0.176	0.198	0.082	2.163	0.035
X1 -> Y	0.099	0.109	0.241	0.410	0.007
X2 -> X4	0.499	0.517	0.146	3.410	0.001
X2 -> Y	-0.087	-0.058	0.280	0.310	0.008
X3 -> X4	0.322	0.296	0.167	1.936	0.005
X3 -> Y	0.267	0.252	0.204	1.311	0.020
X4 -> Y	0.437	0.452	0.261	1.676	0.010

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,311 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,020 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,311 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,020 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,676 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,163 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,035 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,410 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,410

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,310 (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	0.077	0.084	0.052	1.472	0.015
X2 -> X4 -> Y	0.218	0.247	0.184	1.187	0.024
X3 -> X4 -> Y	0.141	0.120	0.090	1.569	0.012

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,410 < 1,472$ (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 $0,310 < 1,187$ (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 $1,311 < 1,569$ (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	0.661	0.638
Y	0.381	0.323

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,661, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 66,61%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,381, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 38,10%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,311 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,311 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,020 >$

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 1,676 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,163 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,410 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh

variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,410 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,310 (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.

SARAN

1. Perlunya peningkatan dalam fasilitas kerja agar memberikan kenyamanan serta menghasilkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Perlunya peningkatan kompetensi setiap pegawai guna meningkatkan ketrampilan dalam bekerja untuk itu sering diadakannya pelatihan dan pendidikan.
3. Lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau sangat baik. Namun peningkatan sangat perlu guna

memenrikan semangat terhadap kinerja pegawai.

4. Motivasi pegawai akan tercipta apabila semua fasilitas dan kompetensi pegawai terpenuhi. Untuk itu perlunya peran Pemerinta Provinsi Kepulauan Riau.
5. Kinerja pegawai sudah baik. Namun perlunya peningkatan guna terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2011, *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. 2008. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *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, 2009, *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
- Malayu S.P.Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit CV Bumi Aksara, Jakarta
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2012, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Noe, R. A. , et all, 2011, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 436
- 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.
- Rumengan, Jemmi Prof. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Penerbit UNIBA PRESS, Cetakan Pertama. Batam.
- Rianse Usman, Prof, Dr Ir. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Eknomomi (Teori dan Aplikasi.)* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, Prof, Dr. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung

- Pack, S.M. dan B.W. Soetjipto, 2009. *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrator*, OhioLink ETD, 177.
- 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, 2007. *Organizational Behavior* (Terjemahan; Perilaku Organisasi). Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *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. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, S.W. 2011. *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajmen Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama Media Wacana Jogjakarata.
- Sumaryadi, I Nyoman, 2008. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom & Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta, Citra Utama.
- Tjiptono Fandy Ph.D. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*, Edisi 3. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *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