

**DETERMINATION OF DISCIPLINE OF WORK, ETHICS, AND  
COMMUNICATION WITH WORK SATISFACTION AS AN  
INTERVENING VARIABLE ON LOYALTY OF HOUSING  
SERVICES AND AREA OF BINTAN DISTRICT  
SETTLEMENT USING SEM-PLS  
(PARTIAL LEAST SQUARE)**

**Teguh Sakti Aji<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 55 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  $0.003 < 0.05$ , 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  $0.023 > 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 and Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of  $0.007 > 0.05$ , 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  $0.017 < 0.05$ , 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  $0.042 > 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of  $0.023 < 0.05$ , 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  $0.009 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction, Loyalty

---

**PENDAHULUAN**

Dalam rangka terselenggaranya “Good Governance” sekaligus merupakan persyaratan bagi setiap Pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat, tercapainya tujuan dan sasaran serta cita-cita bangsa, maka diperlukan pengembangan dan

penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dinas Perumahan dan

Kawasan Permukiman dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bintan.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bintan adalah Melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Visi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bintan adalah Terwujudnya Permukiman yang layak huni, tertata, sehat, harmonis, berkelanjutan menuju masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Sedangkan misi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bintan adalah Meningkatkan efektifitas, efisiensi dan akuntabilitas pelayanan internal dan eksternal, Mewujudkan masyarakat yang mandiri dan sejahtera melalui pemberdayaan masyarakat dibidang permukiman, Meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesehatan masyarakat, Merumuskan kebijakan penataan dan pemanfaatan kawasan dan bangunan yang berorientasi pada fungsi kawasan dan standar keamanan bangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bintan diperlukan kedisiplinan kerja pegawai, Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap

menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi ataupun perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu, setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya.

Etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “self control” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Menurut Rivai, Nurud dan Arfa (2012:2) etika adalah suatu hal yang dilakukan dengan benar dan baik. tidak melakukan suatu keburukan tetapi melakukan sesuatu dengan moral dan penuh tanggung jawab.

Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsurepokok dari otonomi moral yang merupakan salah satu prinsip utama moralitas. Komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan,

pendapat/informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya.

Menurut Everett. M. Rogers (dalam Hafied Cangara, 2009:19) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan ataupun organisasi. Menurut Marihot Tua (2010, p.290) kepuasan kerja adalah menunjukkan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor dari tugas dalam pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan timbul rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi tersebut.

Menurut Sudimin (2010), loyalitas berarti Kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta

mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai.

## **METODOLOGI**

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, etika, komunikasi, kepuasan kerja, dan loyalitas 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 Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 55 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/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansi statistiknya. 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				1.773	1.845
X2				2.004	2.480
X3				1.964	2.810
X4					3.745
Y					

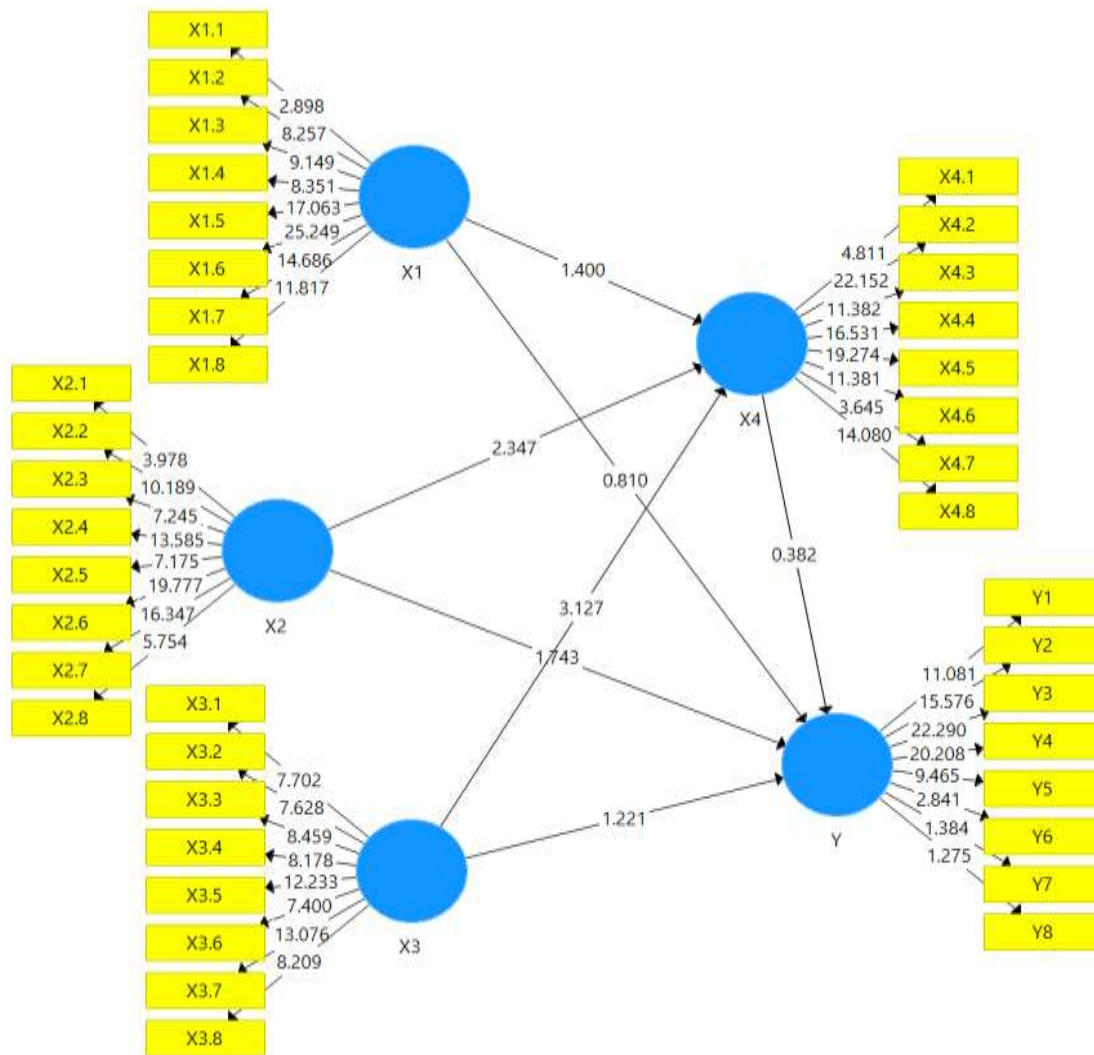
Sumber : Pengolahan Data (2019)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,845 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $2,480 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,810 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $3,745 < 5,00$  (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  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 2**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistika	P Values
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.139	0.128	0.099	1.400	<b>0.017</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.103	0.138	0.127	0.810	<b>0.042</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.357	0.323	0.152	2.347	<b>0.023</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.410	0.402	0.236	1.743	<b>0.009</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.475	0.516	0.152	3.127	<b>0.003</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.303	0.328	0.248	1.221	<b>0.023</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	0.091	0.049	0.238	0.382	<b>0.007</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,221 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,023 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,382 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,400 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,017 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,810 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,042 > 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 2,347 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

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.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk

**Tabel 3**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampe l Asli	Rata- rata Sampel	Standa r Deviasi	T Statisti k	P Value s
X1 -> X4 -> Y	0.013	-0.002	0.036	0.353	<b>0.007</b>
X2 -> X4 -> Y	0.032	0.033	0.101	0.321	<b>0.007</b>
X3 -> X4 -> Y	0.043	0.014	0.124	0.348	<b>0.007</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,810 > 0,352$  (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  $1,743 > 0,321$  (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  $1,221 > 0,348$  (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	0.733	0.713
Y	0.642	0.606

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,733, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 73,30%.Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,642, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 64,20%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 < 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 1,221 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,023 > 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 0,382 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,400 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,017 < 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 0,810 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,042 > 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 2,347 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti



peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,743 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

#### **SARAN**

1. Perlunya peningkatan dan pengawasan dalam disiplin kerja pegawai. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai merasa bertanggungjawab dalam setiap pekerjaannya.
2. Perlunya menjaga kekompakan, saling menghormati dan memberikan bantuan kepada pegawai yang mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Perlunya menjaga komunikasi kepada setiap pegawai serta pimpinan guna menjaga silaturahmi dan kebersamaan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Kepuasan kerja pegawai harus ditangani dengan baik, hal ini akan menghambat kinerja kepada setiap pegawai. Untuk itu peningkatan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan, dan lebih hati – hati dalam pemindahan jabatan.

5. Memberikan apresiasi kepada setiap pegawai yang berprestasi. Hal ini akan meningkatkan loyalitas pegawai.

#### **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, 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
- Luthans, F., 2007, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura
- 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
- 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.
- 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, 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 Manejemen Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, 2012. Agung, Aplikasi Praktis SPSS Dalam penelitian, Penerbit Gava Media, Yogyakarta