

**DETERMINATION OF EMPLOYEE DEVELOPMENT, COMMUNICATION,
WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS AN
INTERVENING VARIABLES ON MOTIVATION OF EMPLOYEES
IN GENERAL JOBS AND SPACE MANAGEMENT RIAU
ISLANDS PROVINCE**

Rudi¹, Jemmy Rumengan¹ & Bambang Satriawan²

¹Department of Management, ²Department 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 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 0.004 <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 0.018 > 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 0.031 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of 0.012 <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 0.005 > 0.05, so it can be stated that the influence between X1 on Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of 0.035 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of X2 on Y has a P-Values value of 0.017 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Employee Development, Communication, Work Environment, Organizational Commitment, Work Motivation*

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.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pengembangan pegawai. setiap perusahaan ataupun organisasi akan terus berusaha mengembangkan kemampuan pegawai agar lebih berdaya guna. Flippo (2009:173) mendefinisikan pengembangan pegawai adalah meliputi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan perusahaan. Pengembangan pegawai

sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai.

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. 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 M. Rogers (dalam Hafied Cangara, 2012:19) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. dengan adanya komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan dapat dapat menghidupkan suasa kerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Siagian, 2010:139 lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor. Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana

kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi.

Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan oraganisasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2009:155) mendefenisikan Komitmen Organisasi sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Pegawai yang menghargai dan bersemangat kepada misi organisasi akan berusaha dan berupaya dengan sepenuh hati untuk mencapainya. Bagi pegawai yang terinspirasi dengan sasaran bersama, akan mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang hanya mempunyai komitmen kerja karena insentif dan finansial.

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong pegawai untuk

bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Pegawai sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2010:219) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai motivasi. motivasi pegawai sangat penting guna terwujudnya tujuan organisasi.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pengembangan pegawai, komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi 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 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^2) 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				2.286	2.456
X2				3.134	3.715
X3				1.630	2.351
X4					3.991
Y					

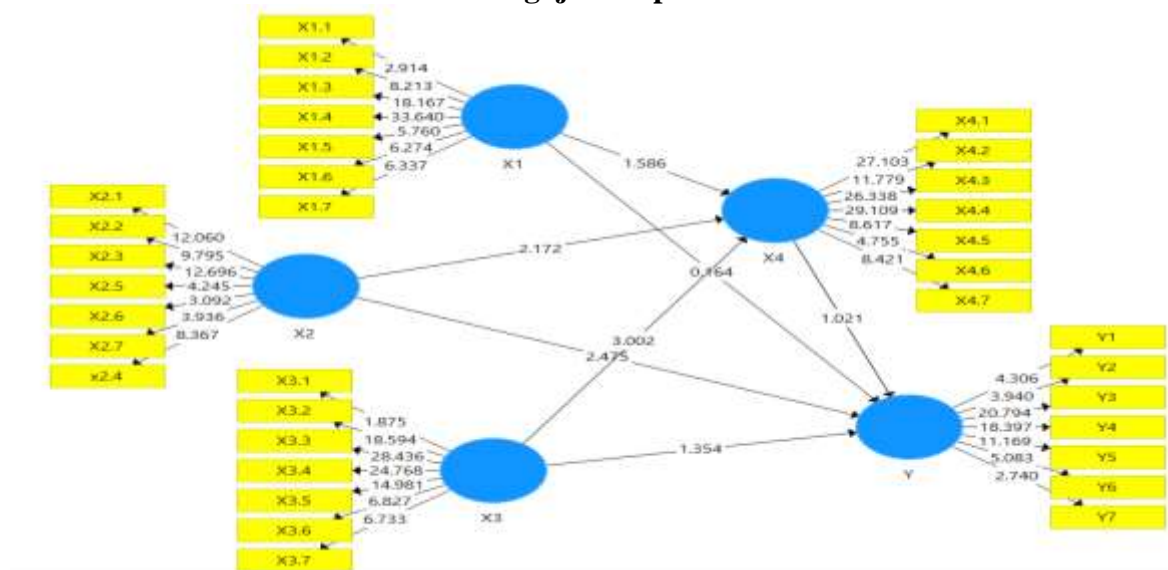
Sumber : Pengolahan Data (2019)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2.456 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3.715 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,351 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,991 < 5,00$ (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	0.207	0.237	0.130	1.586	0.012
X1 -> Y	-0.023	-0.010	0.143	0.164	0.009
X2 -> X4	0.382	0.367	0.176	2.172	0.035
X2 -> Y	0.466	0.489	0.188	2.475	0.017
X3 -> X4	0.425	0.414	0.142	3.002	0.004
X3 -> Y	0.216	0.233	0.160	1.354	0.018
X4 -> Y	0.234	0.188	0.229	1.021	0.031

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,002 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,004 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,354 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,018 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,021 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,031 > 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 1,586 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,164 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,172 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,475 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$, 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	0.048	0.034	0.064	0.759	0.045
X2 -> X4 -> Y	0.089	0.091	0.124	0.719	0.048
X3 -> X4 -> Y	0.100	0.068	0.091	1.100	0.028

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,164 < 0,759$ (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 $2,475 > 0,719$ (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 $1,354 > 1,100$ (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	0.749	0.733
Y	0.663	0.633

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,749, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 74,90%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,663, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 66,30%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,002 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,354 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,018 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,021 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,031 >$

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 1,586 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,164 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,172 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,475 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,017 <$

0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Adanya peran pemerintah dalam memberikan pendidikan dan pelatihan guna memberikan pegawai yang berkualitas dalam menghasilkan kinerja yang baik.
2. Perlunya terciptanya komunikasi yang baik di setiap pegawai baik bawahan ataupun atasan sehingga dapat berkerjasama dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Lingkungan kerja pegawai perlu peningkatan serta kenyamanan harus dijaga sehingga pegawai merasa senang dalam bekerja.
4. Peran dalam memberikan dukungan yang penuh terhadap pegawainya. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat pegawai bertahan berada dalam organisasi tersebut.
5. Adanya peran pemerintah dalam memberikan reward terhadap setiap pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat memotivasi pegawainya dalam menghasilkan kinerja yang baik.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, James L, 2009, *organizations behavior process*, 12th edition, Mr Graw hill

- Hadari Nawawi, 2011. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Cetakan 7.
- Hasibuan M. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko H. (2009) ; **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : praha Ilmu.
- Husein Umar. 2011. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Edisi 7. PT. Sun. Jakarta.
- 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.
- Maman Ukas 2010. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. : CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi I, BPFE Yogyakarta
- Manulang, M. (2008). **Manajemen Personalia**. Cetakan 3. Gadjah Mada University press.
- Mathis, Robert. L, 2008, **Human Resorce Manajemen**, terjemahan editor angelia
- Diana, **manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi 10, Salemba 4 Jakarta
- Mondy, R wayne, Noe, Robert M, 2007, **Human Resorce Manajemen**, 9th Edition, Pearson Educations International
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2006. **Human Resources Management**, Mc Graw Hill International Edition.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., (3erhart, B. & Wright, Patrick M. 2006. **Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage**. New York: McGraw Hill.
- Netisminto A., (2011) **Manajemen personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Ghalatia Indonesia.
- 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.**
- Priyatno, Duwi, 2009, *5 Jam belajar olah data dengan SPSS17*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2009, *Evaluasi Kinerja*, refika Aditama, Bandung
- Ridwan.(2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*.Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Robbin, Stephen P & Judge, 2009.*Organizational Behaviour, Twelfth Edition*. Prentice Hall International, Inc
- Rumengan, Jemmy. 2009. *Metodelogi Penelitian dengan menggunakan SPSS*. Bandung. Ciptapustaka Media Perintis.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*.Batam. Uniba Press.
- Robins, Terjemahan Hadyana Pudjatmoko, (2010) ; *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
- Siagian, P Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi III, STIE YKPN Jakarta
- Syahril Efendi. 2008. *Modul MSDM*.
- Syahril Efendi. 2009. *Perencanaan SDM*. Medan. Proffesional Pres.
- Steers, Richard M. Terjemahan Yamin Magdalena (1997) ;*Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (2007), *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE Yogyakarta.
- Thoha Miftha, (2009) ; *Pemimpin Dan kepemimpinan*, Jakarta, Raja Gravindo Persada.
- Thoha Miftha, (2009) ; *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*