

LEADERSHIP DETERMINATION, JOB ANALYSIS AND CAREER DEVELOPMENT WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES ON PERFORMANCE EMPLOYEES ARCHIPELAGO OF HEALTH DINAS RIAU PROVINCE

Adi¹, Jemmy Rumengan¹ & Angelina Eleonora Rumengan²

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 questionnaire distributed as many as 70 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 $0.017 < 0.05$, 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 $0.002 > 0.05$, 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 $0.005 > 0.05$, 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 $0.040 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of $0.013 > 0.05$, 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 $0.013 < 0.05$, 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 $0.035 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Leadership, Job Analysis, Career Development, Organizational Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan bahwa pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-

tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Urusan kesehatan sebagaimana termuat dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar.

Sebagai urusan yang wajib dilaksanakan di daerah, urusan kesehatan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga mampu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki kinerja dengan kebijakan teknis di bidang kesehatan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan fasilitasi bidang kesehatan lingkup Provinsi dan Kabupaten/ Kota, pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan, pencegahan dan penanggulangan penyakit, kesehatan lingkungan, sumber daya manusia kesehatan, promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat, farmasi dan perbekalan kesehatan, manajemen informasi dan pengembangan kesehatan serta regulasi kesehatan termasuk pelaksanaan kesekretariatan dinas serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Visi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau ialah Terwujudnya Kepulauan Riau Sebagai Bunda Tanah Melayu Yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim. Sedangkan misi Meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah yang sama, terhadap Kementerian Kesehatan RI.

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau Kebijakan pembangunan kesehatan difokuskan pada penguatan upaya kesehatan dasar (Primary Health Care) yang berkualitas terutama melalui peningkatan jaminan kesehatan, peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang didukung dengan penguatan sistem kesehatan dan peningkatan pembiayaan kesehatan. Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi.

Tugas pemimpin dalam suatu birokrasi sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagaimana yang diamanahkan administrasi. 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 dan mengambil peran yang memungkinkan dan memudahkan, pemimpin harus memiliki keahlian, kemauan, kejujuran, perjuangan dan beberapa kharisma. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Job analysis adalah proses mengumpulkan, menganalisis dan menetapkan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar untuk job description dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi pekerjaan dan manajemen kinerja.

Analisis pekerjaan sangat berperan penting dalam manajemen dan perkembangan sistem yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah yang sistematis dalam menjalankannya. Salah satu faktor terpenting dalam kemajuan organisasi ialah pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen pegawai

merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan komitmen pegawai yang tinggi terhadap intansi akan tercapai kinerja pegawai yang maksimal.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, job analysis, pengembangan karir, komitmen organisasi 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 Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 70 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. 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 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				3.427	3.467
X2				4.221	2.017
X3				2.025	2.145
X4					2.785
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

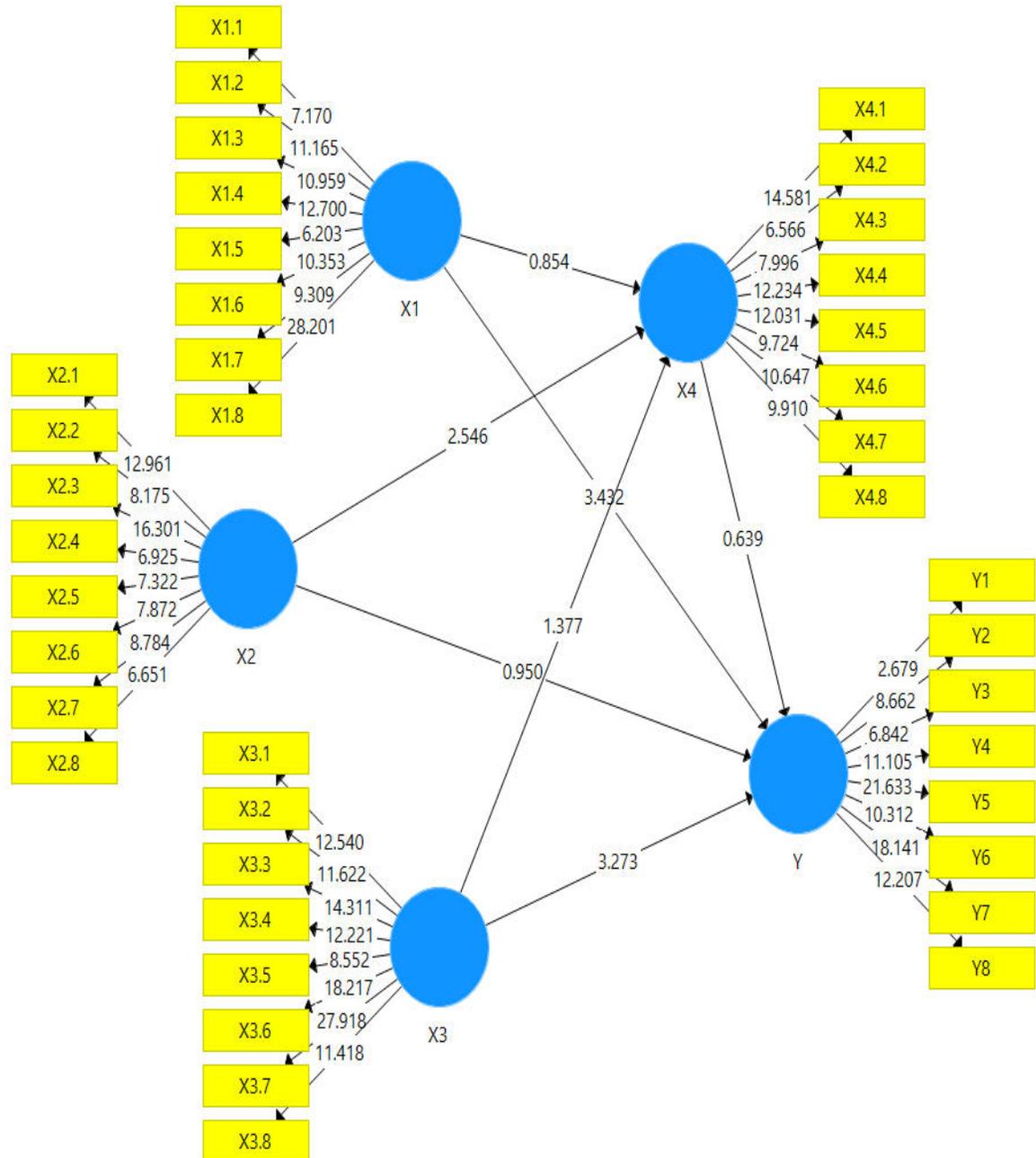
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,467 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,017 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,145 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,785 < 5,00$ (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	0.120	0.127	0.141	0.854	0.040
X1 -> Y	0.571	0.544	0.166	3.432	0.001
X2 -> X4	0.535	0.526	0.210	2.546	0.013
X2 -> Y	-0.194	-0.167	0.204	0.950	0.035
X3 -> X4	0.208	0.211	0.151	1.377	0.017
X3 -> Y	0.512	0.516	0.156	3.273	0.002
X4 -> Y	-0.142	-0.152	0.222	0.639	0.005

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,377 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,017 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,273 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,639 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 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 0,854 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,432 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,546 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,950 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	-0.017	0.000	0.049	0.346	0.007
X2 -> X4 -> Y	-0.076	-0.099	0.129	0.585	0.006
X3 -> X4 -> Y	-0.029	-0.026	0.067	0.441	0.007

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $3,432 > 0,346$ (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 $0,950 > 0,585$ (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 $3,273 > 0,441$ (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	0.641	0.625
Y	0.517	0.487

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,641, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 64,10%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,487, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 48,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,377 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,273 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,639

(positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,854 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,432 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,546 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,950

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Kepemimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi para pegawai, serta menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para anggota dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Didalam Dinas kesehatan Provinsi Kepulauan Riau setiap pegawai diperlukan kecakapan dalam menganalisis pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang baik.
3. Pengembangan pegawai perlu ditingkatkan di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau serta pelatihan-pelatihan yang berguna bagi para pegawai guna meningkatkan skill ataupun dalam peningkatan karir
4. Komitmen yang dimiliki pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau perlu ditingkatkan guna menunjang hasil kinerja yang akan di capai.
5. diharapkan setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, agar Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau dapat mewujudkan visi dan misi yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

REFERENSI

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat, (Bandung: Kaifa,2009),pp.299-300.
- Cambell. 2010. Exsprimental and Quasi Exsprimental Design for Research. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2009. Teknik Penarikan Sampel. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Davis K. 2009. Prilaku dalam Organisasi. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Daniel Coleman, Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia, 2009),pp.191-192.
- Dessler. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenallindo.
- Fazri, M. 2009. Organisasi dan Pengorganisasian. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. Management of Organitional Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2011. Behavior in Organisation: System Approach to Managing. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, Organizational Behavior and Management, (New York: McGraw-Hill,2002),p.206.
- John W. Newstrom and Keith Davis, Organizational Behavior, (New York: McGraw-Hill, 2009),p.97.
- 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.
- Meiyer. 2010. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja. Jakarta: Gunung Agung.
- Michael O'Malley, Creating Commitment : How to Attaract and Retain Talented Employees by Building Relationship That Last, (New York: John Willey & Sons, Inc, 2009),p.1-3.
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2010. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta Gajah Mada University.
- 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.
- Richard H. Axelrod, Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010),p.116.
- Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Salusu, J. 2010. Pengambilan Keputusan Sitratetik Jakarta: Grasindo.Siagian Sondang P. 2009. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sters, RM. 2010. Strategic Management. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2009. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sudjana. 2009. Metode Statistik. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta.
- Timpe, A Dale. 2012. Kinerja. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung Mandar Maju.
- Siagian, P Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.