

## DETERMINATION OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND WORK ABILITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE ON THE PERFORMANCE OF THE PERSONNEL OF SATLANTAS KARIMUN REGIONAL POLICE USING PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)

T. Fazrial Kenedy<sup>1</sup>, Jemmy Rumengan<sup>1</sup> & Yunazar Manjang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

<sup>2</sup>Department 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 65 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 0.006 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0.006 > 0.05, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.014 > 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 0.039 <0.00, 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 0.022 > 0.06, so it can be stated that the influence between X1 on Y is significant. The effect of X2 on X4 has a P-Values value of 0.003 <0.42, so it can be stated that the influence between X2 to X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of 0.008 <0.18, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Climate, Teamwork, Organizational Commitment, Performance

### PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi pemerintah yang berfungsi untuk menjaga keamanan, ketertiban, menegakkan hukum serta mengayomi

masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu fungsi pemerintahan dibidang keamanan yang bertanggung jawab atas keamanan individu dan keamanan umum dalam kerangka keamanan

dalam negeri, sebagaimana rumusan Tugas Pokok Polri sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 02 tahun 2002 adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Satuan Lantas Polres Karimun memiliki visi ialah Polisi Lalu lintas yang mampu menjadi pelindung, pengayom pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama dengan masyarakat serta sebagai aparat penegak hukum yang professional dan proporsional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azazi manusia memelihara keamanan dan ketertiban dan kelancaran lalulintas di wilayah Kabupaten Karimun.

Sedangkan misi Satuan Lantas Polres Karimun adalah Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan para pemakai jalan di Kabupaten Karimun sehingga para pemakai jalan aman selama dalam perjalanan dan selamat sampa itujuan, memberikan bimbingan kepada masyarakat lalu lintas melalui upaya preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan ketaatan serta kepatuhan kepada ketentuan peraturan lalu lintas di Kabupaten Karimun, menegakan peraturan lalulintas secara professional dan proporsioanal dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM di Kabupaten Karimun, Memelihara keamanan, ketertipan dan kelancaran lalulintas dengan memperhatikan norma-norma dan nilai hukum yang yang berlaku di

Kabupaten Karimun, meningkatkan upaya konsolidasi ke dalam sebagai upaya menyamakan misi polisi Lalu Lintas.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, Pemimpin yang berkualitas ialah pemimpin yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi, mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan yaitu dalam merencanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan, mengadakan penilaian hasil belajar dan melaksanakan kegiatan tindak lanjut berupa perbaikan maupun pengayaan.

Menurut George R.Terry dalam Kartini Kartono (2011:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah pandangan atau persepsi pegawai dalam menggambarkan pekerjaan dan kondisi atau lingkungan tempat bekerja. Iklim organisasi juga dapat digambarkan sebagai suatu kumpulan persepsi para anggota organisasi tentang karakteristik dan kualitas budaya organisasi.

Menurut Owens (2009:171) iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi yang merefleksikan norma, asumsi dan

keyakinan yang dianut organisasi tersebut dan berbagai aspek yang termasuk dalam lingkungan tersebut. Setiap personel harus memiliki keyakinan terhadap pimpinan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan organisasi perlunya tanggung jawab personel dalam menyelesaikan pekerjaannya. kerjasama tim adalah kerjasama yang dibentuk untuk mencapai tujuan, mereka mempunyai bagian dari tugas-tugas yang diberikan, untuk membuat tim lebih kohesive dan bagaimana mereka akan kerja bersama.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2009:297) mengatakan kerjasama tim adalah kerjasama yang didasarkan atas tahu atas apa yang harus dikerjakan, tujuan tim jelas, setiap orang mempunyai rasa tanggung jawab, setiap orang memberikan partisipasi aktif, merasa dihargai dan mendapat dukungan dari anggota tim yang lain, anggota tim mau mendengar anggota yang lain ketika ia berbicara, menghargai pendapat anggota tim dan senang bekerjasama. Kerjasama tim memungkinkan terjadinya banyak ide-ide yang masuk yang mana hal ini akan merupakan kunci untuk bergerak dari suatu kontrol kepada komitmen.

Komitmen organisasi adalah tingkat seseorang untuk memihak sebuah perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Luthans (2010:249) menyatakan bahwa, komitmen organisasi paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan setiap personel memiliki komitmen yang tinggi dalam berkerja secara otomatis hasil kinerja akan sangat memuaskan.

## **METODOLOGI**

Peneliti menggunakan angket kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, kerja sama tim, komitmen organisasi dan kinerja personel. 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 Personel Satlantas Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 65 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/konstruk 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				1.938	2.200
X2				1.859	2.200
X3				2.063	2.260
X4					2.780
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

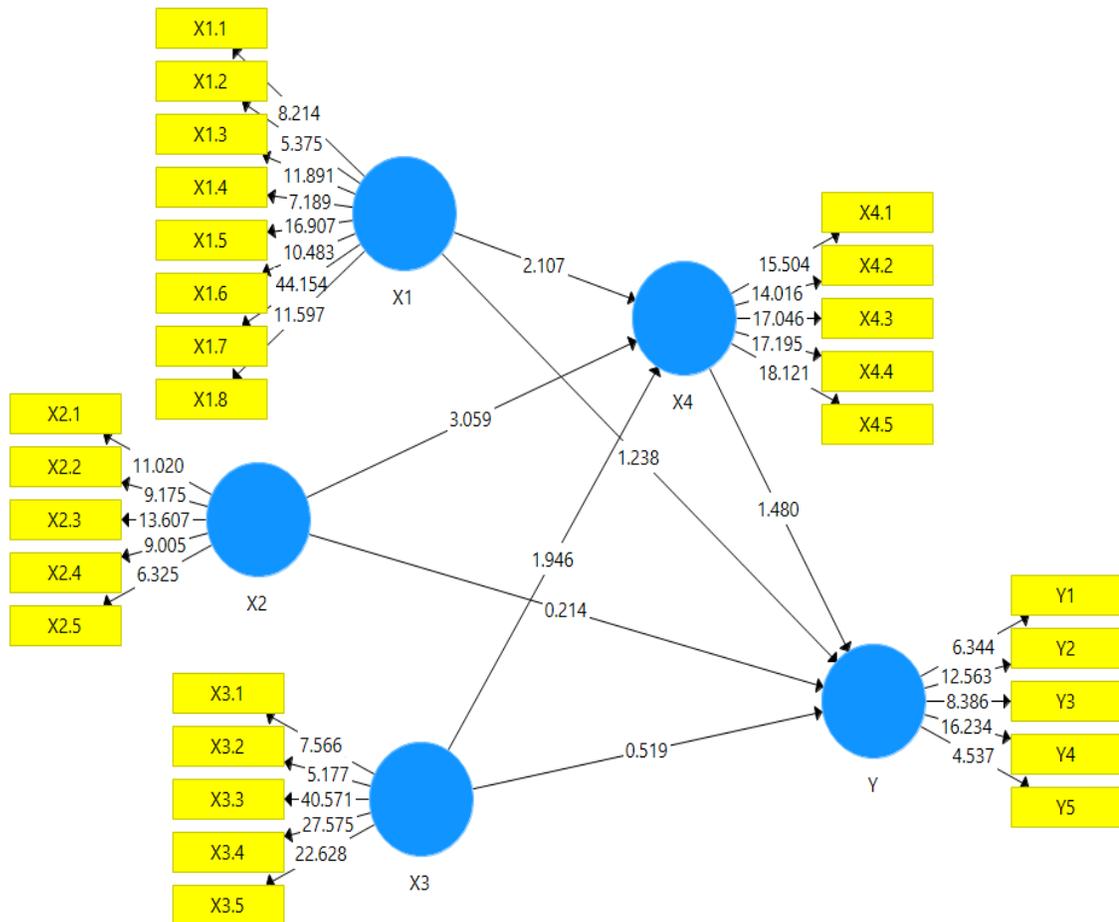
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $2,200 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $2,200 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,260 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,780 < 5,00$  (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
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.307	0.326	0.146	2.107	<b>0.039</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.163	0.215	0.132	1.238	<b>0.022</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.350	0.336	0.114	3.059	<b>0.003</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.044	0.018	0.205	0.214	<b>0.008</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.266	0.264	0.137	1.946	<b>0.006</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.108	0.142	0.209	0.519	<b>0.006</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	0.350	0.282	0.237	1.480	<b>0.014</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,946 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,519 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,480 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,014 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,107 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,039 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,238 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,022 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,059 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,214 (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	0.107	0.088	0.100	1.069	<b>0.029</b>
X2 -> X4 -> Y	0.123	0.098	0.086	1.425	<b>0.016</b>
X3 -> X4 -> Y	0.093	0.074	0.075	1.241	<b>0.022</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $1,238 > 1,069$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $0,214 < 1,425$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $0,519 < 1,241$  (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

dipengaruhhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.640	0.623
Y	0.353	0.309

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,640, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 64,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,353, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 35,30%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,946 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,519 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,480

(positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,014 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,107 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,039 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,238 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,022 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,059 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values

sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,214 (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. Dengan kepemimpinan yang kuat dapat mendorong setiap anggota personel dalam mengaslikan kinerja yang baik.
2. Dalam organisasi pimpinan harus dapat memberikan masukan serta menjaga lingkungan agar terciptanya suasana nyaman dalam bekerja.
3. Kerja sama tim sangat penting untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam mengayomi dan membimbing setiap anggota personelnnya.
4. Para personel harus memiliki komitmen yang tinggi agar terwujudnya kinerja yang optimal.
5. Perlunya pengawasan terhadap kinerja setiap anggota personel.

#### **REFERENSI**

- Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Companies
- Darwito (2008). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis.

Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

- Desianty, S., 2009, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.

Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, TH. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Haryani, 2012. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama". Semarang: STIE Dharma Putra.

Hunsaker, Philip L. & Anthony J. Alessandra, 2005. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius.

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.
- Luthans, Fred, 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2009, "Survai Diagnosis Organisational," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Newstrom, John W. 2010. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. NY: McGraw- Hill Companies.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2011. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Riduwan, 2009. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter (2009). *Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rostina, F. Cut. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aquana Candra Binjai". *Kultura*, Vol. 12, No.1, Juni 2011, h. 2-11
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Soeprinhanto, John, 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, h. 12-27.
- Suharto & Budhi Cahyono, 2007, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *JRBI Vol. Ino.1, Jan, h. 13-30*.
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana (2009), *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI, h. 151-174.
- Yukl, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi 3e*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Yuwalliatin, Sitty, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". *EKOBIS Vol. 7No. 2, Juni, h. 241-256*.