

**ORGANIZATIONAL CULTURE DETERMINATION, WORK DISCIPLINE AND
WORK ENVIRONMENT WITH WORK SPIRIT AS INTERVENING
VARIABLES ON WORK SATISFACTION EMPLOYEE AND
FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY REGIONAL
ASSETS WITH TANJUNG PINANG CITY**

M. Apriyandi¹, 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 distributed questionnaire as many as 60 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. Y has a P-Values value of $0,000 > 0,05$, so it can be stated that the effect of X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of $0,006 > 0,05$, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of $0,035 < 0,05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of $0,026 > 0,05$, so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of $0,000 < 0,05$, 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 $0,010 < 0,05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Work Spirit.*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good governance*) perlu adanya sistem perencanaan yang seimbang untuk mencapai tanjungpinang yang sejahtera, berakhlak mulia, dan berwawasan lingkungan dengan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntable serta melayani yang merupakan Visi dan

Misi Walikota terpilih tahun 2017-2018.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa Sistem Pemerintahan memberikan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah, sejalan dengan menghadapi perkembangan keadaan

yang merupakan suatu tantangan persaingan global, maka dipandang perlu penyelenggaraan Otonomi luas yang nyata, bertanggung jawab dan lebih proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan pembagian sumber daya nasional antara Pusat dan Daerah.

Sejalan dengan peran yang harus dilakukan pemerintah Daerah dalam setiap kegiatan pembangunan yang dilakukan di daerah harus berlandaskan pada Rencana Jangka Panjang Pemerintah Pusat dengan memperhatikan potensi, kondisi dan aspirasi Daerah yang dirumuskan dalam Rencana Jangka Panjang Daerah sebagai arah bagi Aparatur Pemerintah dan masyarakat dengan tujuan mewujudkan kondisi yang diinginkan baik dalam waktu jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

Sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam Bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tanjung pinang.

Berdasarkan Peraturan Walikota Tanjung pinang Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Organisasi Dan Tata Kerja Badan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset

Daerah mempunyai fungsi ialah perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan daerah, perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan aset daerah, pengelolaan urusan ketatausahaan Badan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang adalah Terwujudnya Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Menuju Masyarakat Kota Tanjung pinang Yang Sejahtera. Sedangkan Misi yang dirumuskan untuk mencapai Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang adalah meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah melalui pengembangan sistem Manajemen Keuangan yang efektif dan efisien, meningkatkan Pengelolaan Aset Daerah melalui pengembangan sistem manajemen aset yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan

bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Salah satu faktor yang mendukung dalam kemajuan organisasi adalah disiplin kerja. Setiap pegawai harus memiliki kesadaran serta mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2011:78) juga menyatakan bahwa, disiplin yang tinggi dari para pegawai akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu setiap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang diuntut untuk memiliki disiplin kerja, sehingga akan tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan semangat kerja pegawai serta pegawai merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan sehingga menimbulkan kepuasan dalam berkerja.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja,

semangat kerja dan kepuasan kerja 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. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang yang berjumlah sebanyak 60 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 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				2.157	2.187
X2				2.216	3.291
X3				1.444	1.890
X4					3.645
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

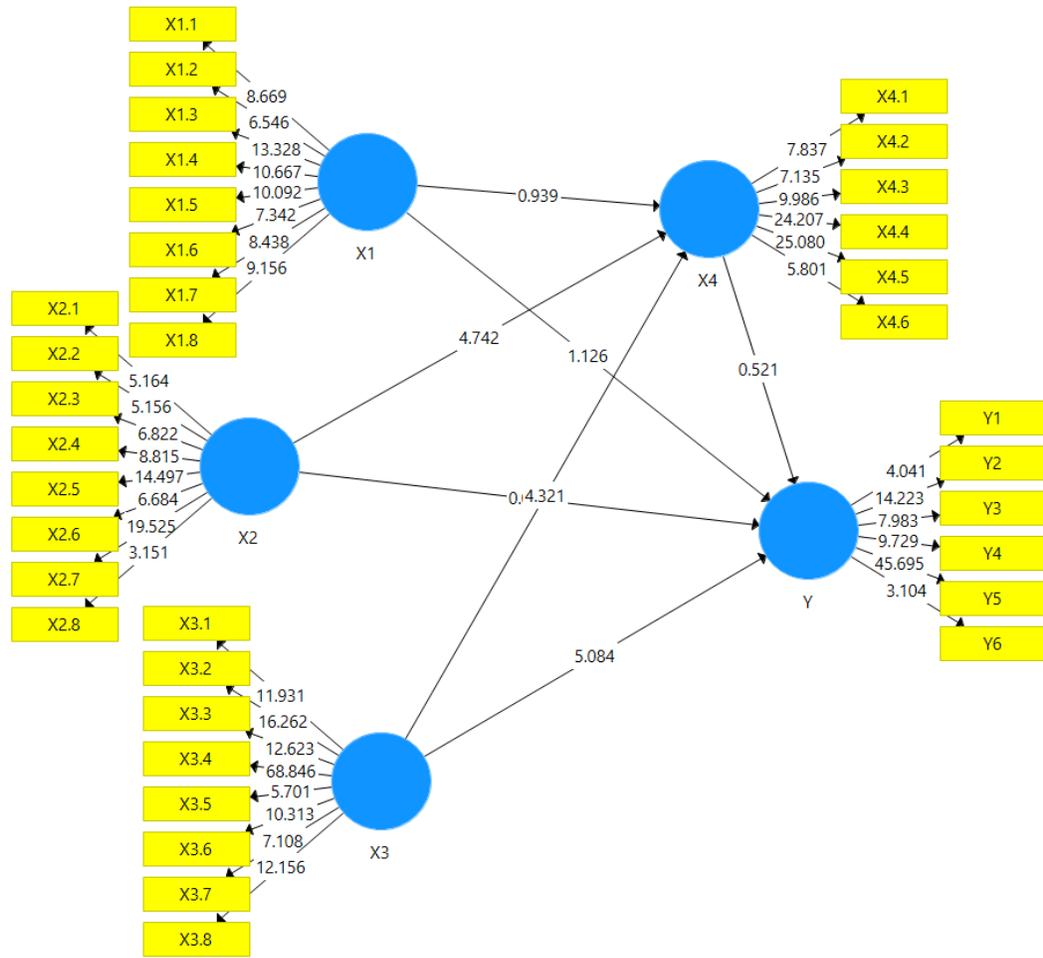
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,187 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,291 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,890 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,645 < 5,00$ (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	0.090	0.108	0.096	0.939	0.035
X1 -> Y	-0.172	-0.154	0.153	1.126	0.026
X2 -> X4	0.543	0.551	0.115	4.742	0.000
X2 -> Y	0.008	-0.014	0.157	0.052	0.010
X3 -> X4	0.350	0.337	0.081	4.321	0.000
X3 -> Y	0.694	0.701	0.136	5.084	0.000
X4 -> Y	0.095	0.108	0.183	0.521	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,321 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 5,048 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,521 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,939 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,035 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,126 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,026 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,742

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, 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	0.009	0.016	0.032	0.268	0.008
X2 -> X4 -> Y	0.052	0.052	0.096	0.542	0.006
X3 -> X4 -> Y	0.033	0.040	0.066	0.508	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,129 > 0,268$ (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 $0,052 < 0,542$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $5,084 > 0,508$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square)
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	0.726	0.711
Y	0.474	0.435

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,726, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 72,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,474, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 47,40%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,321 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 5,048 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,521 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,939 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,126 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,026 >$

- 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 4,742 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,052 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
4. Perlunya memberikan penghargaan serta kompensasi terhadap setiap pegawai yang berprestasi guna memberikan semangat kerja.
 5. 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.

REFERENSI

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya, 2008. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan)*. [Skripsi]. Medan. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. 140 hal.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

SARAN

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
2. Peningkatan disiplin kerja sangat penting. Untuk itu perlunya pengawasan terhadap setiap pegawai yang lalai dalam pekerjaannya.
3. Perlunya peningkatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *jurnal Ultima Management*.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jain, R. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- 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, F. (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication Inc.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., dan Topolnytsky, L. (2013), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of Vocational Behavior* 61, no. 1: 20-52.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*.
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *e-jurnal UPP*. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>
- Nitisemito, Alexs. (2011). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik

- Madani. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- 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.
- Rivai, Veithzal (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Metodologi Penelitian dengan SPSS. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Edisi I. Alfabeta. Bandung
- 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.
- Yukl, Garry. 2010. Kepemimpinan dan Organisasi, diterjemahkan oleh Budi Suprianto. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.