

COMPETENCE DETERMINATION, WORK SPIRIT, WORK ENVIRONMENT WITH WORK MOTIVATION AS A VARIABLE INTERVENING ON PERSONNEL WORK SATISFACTION LINGGA POLRES

Alexandermaramis¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

¹Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

²Department 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 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. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-value of 0.009 <0.05, so that it can be associated with the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Value value of 0.009 > 0.05, so that the relationship between X3 and Y can be determined to be significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Value value of 0.009 > 0.05, so that it can be determined the influence between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Value value of 0.016 <0.00, so that it can be accounted for between X1 and X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-value of 0.040 > 0.06, so that it can be accounted for because the influence of X1 on Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Value value of 0.006 <0.42, so it can be determined that the relationship between X2 to X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Value value of 0.012 <0.18, so that it can be accounted for because the influence between X2 on Y is significant.

Keywords: Competence, Work Spirit, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

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.

Peran strategis SDM dalam organisasi kepolisian dapat dikelaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (added value) sebagai tolok ukur keberhasilan dalam pembinaan karir personel. Kemampuan SDM ini merupakan competitive advantage dari organisasi. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi pembinaan personel adalah untuk mendapatkan added value yang maksimum yang dapat mengoptimalkan competitive advantage.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh personel. Kompetensi personel sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dalam menghasilkan satu tujuan organisasi perlu adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi. Menurut Leighton dalam Moekijat (2009:44) menyatakan bahwa

semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara personel, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas personel berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya.

Menurut Nitisemito dalam Restuhadi & Sembiring (2017:2534) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila fasilitas kerja sudah memadai akan memotivasi personel dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam

penelitian ini, yaitu kompetensi, semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja 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 Polres Lingga 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. 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				2.082	3.231
X2				2.071	2.113
X3				2.929	3.115
X4					3.413
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

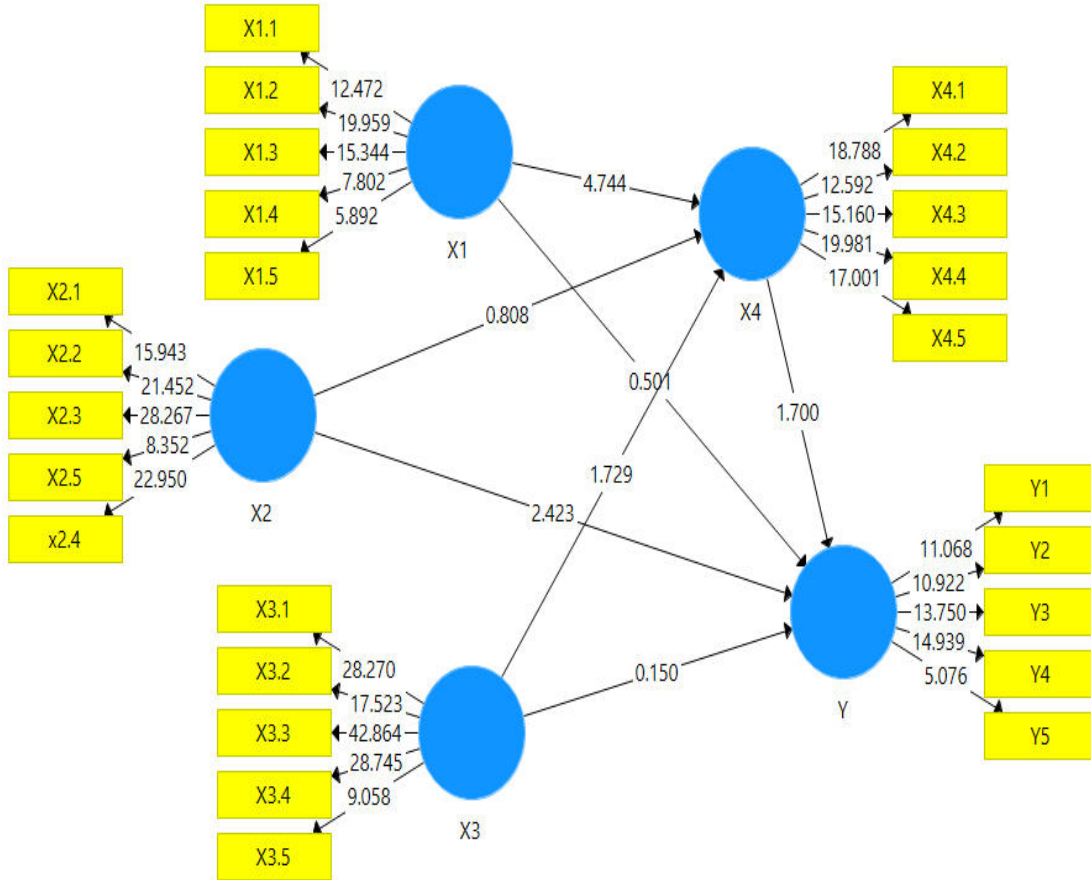
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,231 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,113 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $3,115 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,413 < 5,00$ (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) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.580	0.599	0.122	4.744	0.000
X1 -> Y	-0.119	-0.120	0.237	0.501	0.006
X2 -> X4	0.111	0.098	0.137	0.808	0.042
X2 -> Y	0.367	0.400	0.151	2.423	0.018
X3 -> X4	0.233	0.229	0.135	1.729	0.009
X3 -> Y	-0.029	-0.038	0.195	0.150	0.009
X4 -> Y	0.408	0.391	0.240	1.700	0.009

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,729 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,150 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,700 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,744 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,501 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,808 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki

nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,423 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,018 < 0,05$, 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	0.237	0.247	0.188	1.261	0.021
X2 -> X4 -> Y	0.045	0.025	0.063	0.720	0.047
X3 -> X4 -> Y	0.095	0.086	0.081	1.174	0.025

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,501 < 1,261$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $2,423 > 0,720$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $0,150 < 1,174$ (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 dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.707	0.691
Y	0.342	0.294

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,707, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 70,70%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,342, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 34,20%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,729 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,150 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai

koefisien jalur sebesar 1,700 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,744 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,501 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,808 (positif), maka peningkatan nilai

variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,423 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlunya peningkatan skill dan pelatihan guna menghasilkan personel yang berkualitas.
2. Semangat kerja personel dalam meningkatkan kinerja Polres Lingga sudah sangat baik, namun perlu peningkatan guna menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Lingkungan kerja perlu peningkatan terutama terhadap kenyamanan dalam bekerja.
4. Motivasi personel Polres Lingga patut dibanggakan namun perlunya adanya peningkatan.
5. Kepuasan terhadap kinerja yang dihasilkan setia personel sangat berpengaruh terhadap hasil kerja, untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam menghasilkan kepuasan kerja disetiap personel.

REFERENSI

Birky, Shelton and Headly. 2006. *An Administrator 's Challenge*:

Encouraging teachers to be leaders. NASSP Bulletin, Vol. 90 p. 87. National Association of Secondary School Principals.

Boloz, Sigmund and Forter Carl. 2008. *A Guide to Effective Leadership for The Reservation Administrator*. Journal of American Indian Education, Vol 19 p. 1. Diambil dari: <http://jaie.asu.edu/v19/V19S2res.html>

Davis, Keith & Newstrom, John W. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Daniel, Yvette. 2008. *Principal Leadership in New Teacher Induction: Becoming Agent of Change*. International Journal of Education Policy & Leadership, Vol 3 p. 3

Hoy and Miskel. 2009. *Educational Administration*. Theory, Research and Practice.

Mantja, Willem. 2012. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi. Malang : Wineka Media.

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad, Ami. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rousseau. 2009. *Assessing Organizational Climate and Culture*. The Journal of School Leadership, p.2. Diambil dari: <http://cnx.org/content/m13465/latest>

- Siagiaan, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagiaan, Sondang P. 2009. *Teori dan Praktek Semangat kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana dan Ibrahim. 2010. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto Wijono. 2012. *Motivasi kerja*. Salatiga: Widya Sari
- Syafaruddin. 2009. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan. Konsep, Startegi dan Aplikasinya*. Jakarta: Grasindo.
- Wahjosumidjo. 2009. *Semangat kerja Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Weiner, B (2010). *History of motiational research*. Journal of Educational Psychology.616. Diambil dari <http://pareonline.net/getvn.asp?v=5&n=11>
- Yukl, Gary. 2009. *Semangat kerja dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Anoraga, Panji (2011). *Manajemen Bisnis Modern*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Adebayo, Sulaiman Olanrewaju ; Ogunsina, S.O. (2011). "Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State". *Journal of Management and Strategy*, Vol. 2, No. 3.
- Eliason, Stephen L. (2009) "Factors influencing job satisfaction among state conservation officers", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 29 Iss: 1.
- Ghazanfar, Faheem; Chuanmin, Shuai; Khan, Muhammad Mahroof; Bashir, Mohsin (2011). "A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1.
- Handoko, T. Hani (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto (2009). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Nalla, Mahesh K.; Rydberg, Jason; Meško, Gorazd (2011). "Organizational factors, environmental climate, and job satisfaction among police in Slovenia". *European Journal of Criminology*, Vol. 8 No. 2.
- 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.
- Kim Yunki. (2009). "The Determinants of Public Officials' Job Satisfaction - The Case of Korean Public Officials In The Cadastral Administration". *New Technology For A New Century International Conference FIG Working Week*, Seoul Korea 6-11 May 2001, Session 12-Business Practices.
- Manzoni, Patrik (2010). "Violence Between the Police and the Public: Influences of Work-Related Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Situational Factors". *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 33 No. 5 .
- Mosadeghrad, Ali Mohammad; Ferlie, Ewan; Rosenberg, Duska (2010). "A Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees". *Health Serv Manage Res*, Vol. 21, No. 4.
- 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.
- Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. (2009). *Sistem Manajemen Kinerja-Performance Management System: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Saetang, Jarunee; Sulumnad, Kodchakorn; Thampitak, Piyarat; Sungkaew, Thoungtong (2010). "Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys". *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 5, No.1.
- Sirait, Justine T (2012). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein (2009). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.