

**DETERMINATION OF TEAM COOPERATION, WORK RESPONSIBILITY  
AND COMMUNICATION WITH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE  
INTERVENING ON THE COMMITMENTS OF THE KARIMUN  
DISTRICT OFFICE OF MERAL MESSAGE OFFICES**

**Armanunsah, Jemmy Rumengan & Chablullah Wibisono**  
Department of Management  
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 35 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  $0.009 < 0.05$ , 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  $0.045 > 0.05$ , so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of  $0.006 < 0.05$ , 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  $0.043 > 0.05$ , 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  $0.008 < 0.05$ , 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  $0.006 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** *Teamwork, Job Responsibility, Communication, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

---

**PENDAHULUAN**

Pengembangan Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun sampai tahun 2025 diarahkan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan daerah yang terintegrasi dengan tujuan nasional sesuai dengan visi, misi, dan arah pembangunan yang telah

disepakati bersama. Hal tersebut merupakan sebuah pilihan yang telah menjadi komitmen bersama sebagaimana tercantum didalam RPJP, sehingga dalam pencapaiannya harus dilakukan secara bersama-sama antara berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) yaitu Camat dengan

Kelompok-kelompok masyarakat baik yang bergerak dibidang sosial budaya, ekonomi, maupun politik dan keamanan.

Untuk mencapai harapan dimaksud, proses pembangunan daerah harus dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring dan evaluasinya sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya. Berangkat dari pemikiran diatas, perencanaan pembangunan, baik dilihat dari sisi proses manajemen maupun sebagai sebuah kebijakan, adalah merupakan salah satu instrumen pembangunan yang sangat penting karena didalamnya terkandung formulasi visi, misi, tujuan dan sasaran serta berbagai cara yang dipilih untuk mencapai tujuan dan sasaran dimaksud. Dengan kata lain, melalui perencanaan pembangunan yang baik diharapkan juga diikuti dengan pelaksanaan pembangunan yang lebih baik. Dengan demikian dapat memberikan manfaat serta dampak yang jauh lebih besar pula.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karimun di wilayah Kecamatan Meral mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun dapat berjalan dengan baik, tersusun secara sistematis, sinergis dan komprehensif sehingga sepenuhnya mengarah kepada pencapaian visi dan misi Kecamatan Meral, sebagaimana diharapkan semua pihak. Untuk merealisasikan strategi pencapaian visi dan misi Kecamatan Meral. Untuk

mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kerja sama tim.

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. Setiap pegawai harus mempunyai rasa tanggung jawab dan 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 organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab dalam berkerja.

Tanggung jawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan sukarela, berani menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Setiap pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dalam berkerja guna meyelesaikan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk itu setiap pegawai kecamatan Meral harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi guna tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi antar pegawai dan atasan juga berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang baik

disetiap pegawai. 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. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki komunikasi yang baik terhadap pegawai lainnya agar terciptanya kerja sama tim dan terwujudnya kepuasan kerja serta tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu setiap pegawai harus mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya. dengan tercapainya kepuasan dalam berkerja maka akan timbul komitmen pegawai untuk tercapainya tujuan-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 kerja sama tim, tanggung jawab kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi 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 pegawai Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 35 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. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif 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				2.659	2.685
X2				2.773	2.795
X3				1.633	2.505
X4					2.296
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

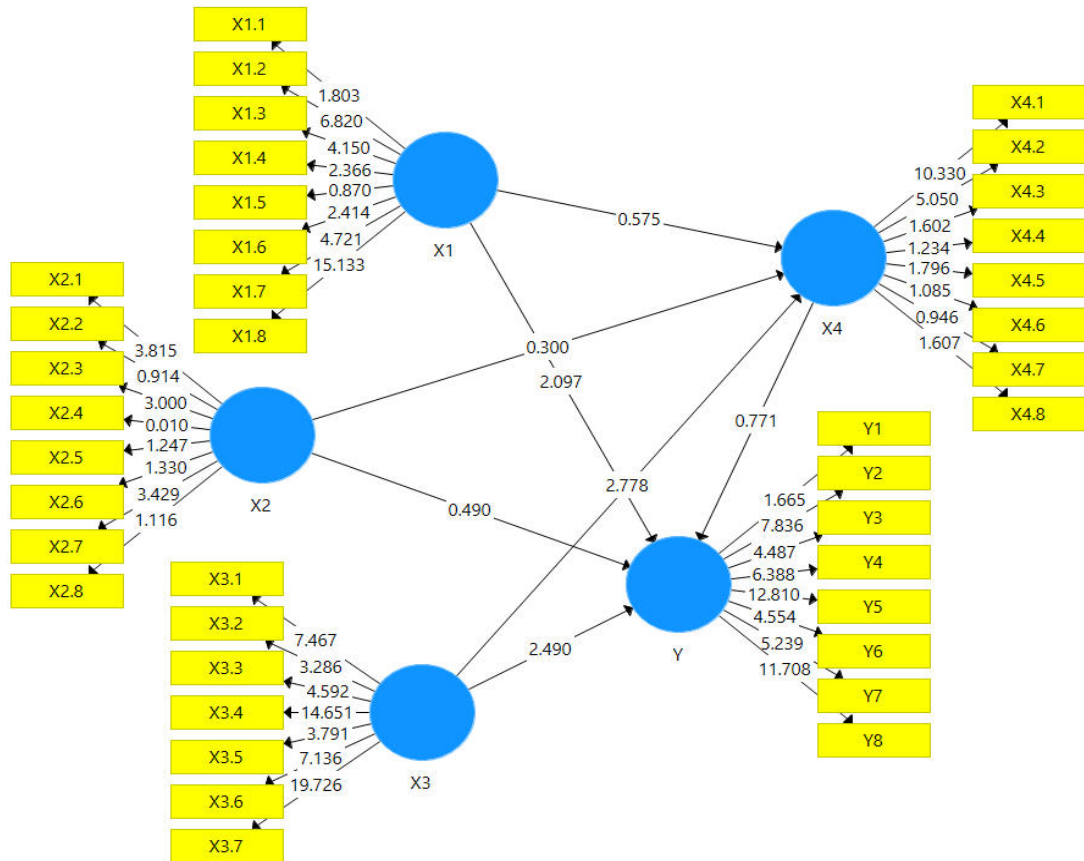
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $2,685 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $2,795 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,505 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,296 < 5,00$  (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  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > 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
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.107	0.071	0.186	0.575	<b>0.006</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.527	0.457	0.251	2.097	<b>0.043</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.097	0.283	0.325	0.300	<b>0.008</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0.089	0.061	0.183	0.490	<b>0.006</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.616	0.506	0.222	2.778	<b>0.009</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.580	0.552	0.233	2.490	<b>0.018</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.178	-0.233	0.232	0.771	<b>0.045</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,778 (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 2,490 (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 0,771 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,045 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,575 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,097 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,043 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,300 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti

peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,490 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , 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
<b>X1 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.019	-0.019	0.059	0.326	<b>0.007</b>
<b>X2 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.017	-0.079	0.126	0.138	<b>0.009</b>
<b>X3 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.110	-0.112	0.139	0.791	<b>0.043</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $2,097 > 0,326$  (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  $0,490 > 0,138$  (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  $2,490 > 0,791$  (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	0.565	0.522
Y	0.633	0.584

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,565, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 56,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,633, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 63,30%.

#### KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,778 (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 2,490 (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 0,771 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values

sebesar  $0,045 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,575 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,097 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,043 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,300 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,490 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan



variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

#### **SARAN**

1. Kerja sama tim merupakan faktor penting dalam kemajuan organisasi untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam mengayomi dan membimbing pegawai guna menghasilkan kerja yg optimal..
2. Setiap pegawai meningkatkan kesadaran diri dalam tanggung jawab kerja nya guna menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Komunikasi yang terjalin disetiap pegawai perlu dijaga guna terciptanya kekompakan dan kerjasama dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Kepuasan kerja pegawai perlu di perhatikan guna memiliki komitmen dalam bekerja.
5. Diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen dalam bekerja guna terwujudnya visi dan misi kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

#### **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*, 12<sup>th</sup> 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*, 9<sup>th</sup> 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
- 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*