

**LEADERSHIP DETERMINATION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR AND WORK MOTIVATION THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS AS MEDIATOR VARIABLES ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN HEALTH SERVICE BATAM CITY**

Didi Kusmarjadi¹, 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 80 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 $0,000 < 0,05$, 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 $0.007 > 0.05$, 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 $0.028 > 0.05$, 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 $0.050 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of $0.006 > 0.05$, 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 $0.003 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The influence of X2 on Y has a P-Values value of $0,000 < 0,05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan kesehatan sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat

yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa Indonesia yang 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.

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamatkan bahwa urusan kesehatan 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. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Batam ialah terwujudnya masyarakat batam yang mandiri dalam hidup bersih, sehat dan berkeadilan.

Penetapan Visi Dinas Kesehatan Kota Batam didasarkan atas komitmen bersama tentang gambaran masa depan kondisi kesehatan masyarakat kota Batam yang akan diwujudkan. Visi Dinas Kesehatan ditujukan untuk menunjang terwujudnya Visi Kota Batam, dengan demikian Visi yang telah ditetapkan menjadi milik bersama dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi serta menjadi motor penggerak setiap unsur organisasi dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan Visi Dinas Kesehatan tersebut disusunlah Misi Dinas Kesehatan sebanyak 3 (tiga) misi, sebagaimana diuraikan dan dijelaskan makna dari misi tersebut ialah mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup bersih dan

sehat, meningkatkan upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan, meningkatkan ketersediaan dan pemerataan Sumber Daya Kesehatan dalam pelayanan prima.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Corak atau gaya kepemimpinan (leadership style) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin.

Organizational citizenship behaviour merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan

keefektifan organisasi. Setiap pegawai harus mempunyai Organizational citizenship behaviour agar dapat mengembangkan karir dan membantu rekan kerja serta bertanggung jawab dalam berkerja. Dengan memiliki itu semua akan terwujudnya motivasi pegawai dalam berkerja. Motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk memengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Dengan demikian setiap pegawai akan menimbulkan semangat atau dorongan serta komitmen yang tinggi dalam berkerja. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. dengan komitmen pegawai yang tinggi kinerja pegawai akan lebih baik dan dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, motivasi kerja, 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Batam yang berjumlah sebanyak 80 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. 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				2.020	2.034
X2				2.384	2.798
X3				1.792	2.336
X4					2.791
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

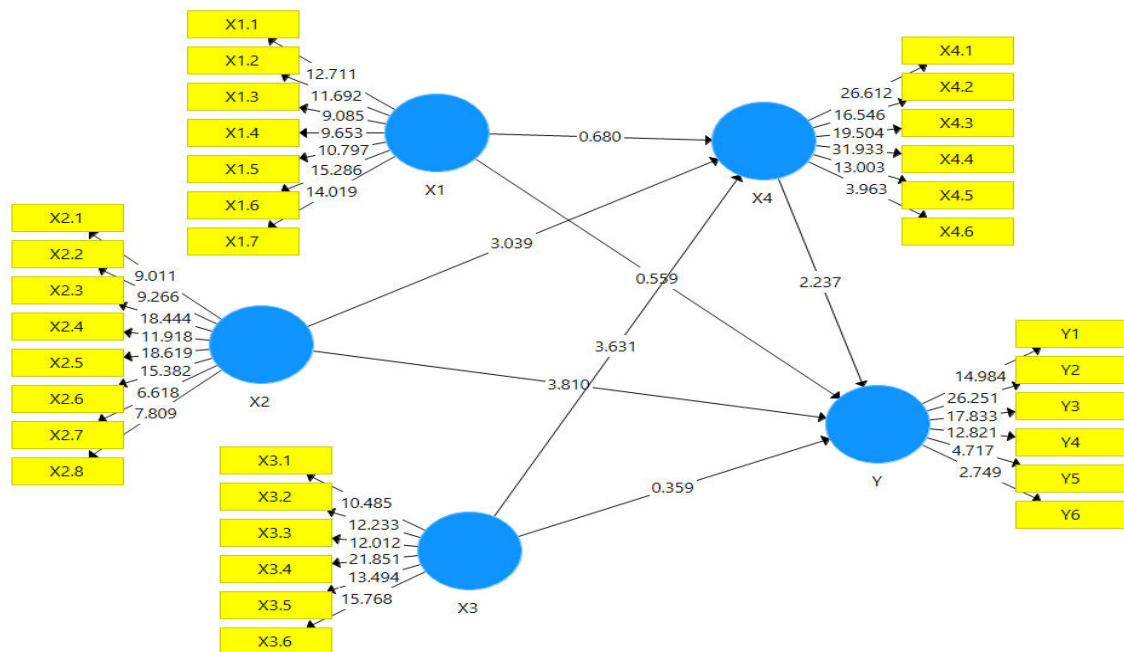
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,034 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,798 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,336 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,791 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



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

prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (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	0.071	0.090	0.105	0.680	0.050
X1 -> Y	0.063	0.072	0.113	0.559	0.006
X2 -> X4	0.385	0.379	0.127	3.039	0.003
X2 -> Y	0.510	0.493	0.134	3.810	0.000
X3 -> X4	0.441	0.429	0.122	3.631	0.000
X3 -> Y	-0.058	-0.058	0.161	0.359	0.007
X4 -> Y	0.306	0.330	0.137	2.237	0.028

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,631 (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 0,359 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 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 2,327 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,028 > 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 0,680 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki

- nilai P-Values sebesar $0,050 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,559 (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 3,039 (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 3,810 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, 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	0.022	0.026	0.039	0.560	0.006
X2 -> X4 -> Y	0.118	0.131	0.078	1.505	0.014
X3 -> X4 -> Y	0.135	0.140	0.072	1.887	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,559 < 0,560$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $3,810 > 1,505$ (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 $0,359 < 1,887$ (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	0.642	0.628
Y	0.585	0.563

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,642, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 64,20%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,585, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 58,50%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,631 (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 0,359 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan

variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,327 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,680 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,050 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,559 (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 3,039 (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 3,810 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur dan meningkatkan kontrol yang lebih baik terhadap pegawai serta memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan bersama.
2. Perlunya Servant leadership yang dimiliki Dinas Kesehatan Kota Batam tergolong tinggi serta dominan untuk menimbulkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB). Oleh karena itu perlunya menggali faktor-faktor

yang mendukung terbentuknya servant leadership yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan intuitif, kecerdasan tindakan, dan kecerdasan spritual dengan menggali lebih mendalam karakter dari leader yang memimpin bagian/instalasi diharapkan kualitas leader Dinas Kesehatan Kota Batam dapat mengembangkan calon leader dan bawahan yang berkualitas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan program-program pengembangan diri dan pelatihan..

3. Perlunya peningkatan motivasi pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Batam guna meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

REFERENSI

- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Al-Ahmadi, H. 2009. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. Mc Graw Hill/Irwin: New York.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No. Hal:63-74.
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. Solihin, 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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.
- Kreitner dan Kinichi. 2010. *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad (2008), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafisah, Durrotun. 2009. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Skripsi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- 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.
- Pawirosentono, Suyadi M.B.A. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2010. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana Puja Atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor". *Jurnal Ilmiah Bianiag*. Vol. 01 No. 1.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal. JRBI* Vol 2 No 2 Hal 181-19.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, Andi. 2008. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Trianingsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*. Makasar: UNHAS.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yousef, D.A. 2000. "Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment". *International Journal of Man Power*. Vol. 19 No. 3. pp.184.
- Yulianto, Aan Eka. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Asy-Syifa Sambi". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.