

**LEADERSHIP DETERMINATION, TEAM COOPERATION AND WORK
DISCIPLINE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS
INTERVENING VARIABLES ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEE BUREAU AND PROTOCOL OF
SECRETARIAT OF PROVINCE OF
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL**

Yova Apriazir¹, 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 80 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non-parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) concerning 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 0.008 <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 0.002 > 0.05, so it can be stated that the influence between X3 and Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.005 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of 0.009 <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 0.021 > 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 the X2 variable on Y has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: Leadership, Team Cooperation, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau memiliki peranan yang strategis yaitu selaku koordinator dalam mewujudkan kebijakan umum pemerintah daerah Sekretariat Daerah

Provinsi Kepulauan Riau dan pengendali terhadap pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mewujudkan peran tersebut dan terkait

penyelenggaraan pemerintah pusat dan daerah maka Sekretariat Daerah wajib merumuskan dan menetapkan perencanaan strategis yang merupakan dasar penyusunan laporan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing demi tercapainya akuntabilitas kinerja.

Tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah adalah membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut Harbani (2009:21) Tugas pemimpin dalam suatu birokrasi sangat urgent dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagaimana yang diamanahkan administrasi. Sedangkan Menurut Sanusi (2009:101), pemimpin-pemimpin memiliki kekuatan, Berefek yang signifikan antara dan kemampuan untuk memindahkan masyarakat. Pemimpin yang paling efektif dan berkelanjutan adalah salah satu yang mengikuti keputusan dan keinginan masyarakat secara keseluruhan, mengambil peran yang memungkinkan dan memudahkan, pemimpin harus memiliki keahlian, kemauan, kejujuran, perjuangan dan beberapa kharisma.

Agar berhasil dalam mencapai tujuan maka diperlukan seorang pemimpin yang profesional yang dapat memahami tugas serta dapat melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Dalam organisasi

kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja. Kerja sama 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 (2010:297) 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.

Setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam berkerja terutama terhadap disiplin kerja, disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.

Menurut Handoko (2009:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang

diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya penting menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, untuk itu peranan pegawai sangat penting guna menunjang visi dan misi.

Seseorang yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Sehingga dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka seorang pekerja akan dituntut untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi yang merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, kerjasama tim dan disiplin 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. 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 80 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. 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				2.903	2.903
X2				3.787	2.064
X3				1.710	2.052
X4					2.509
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

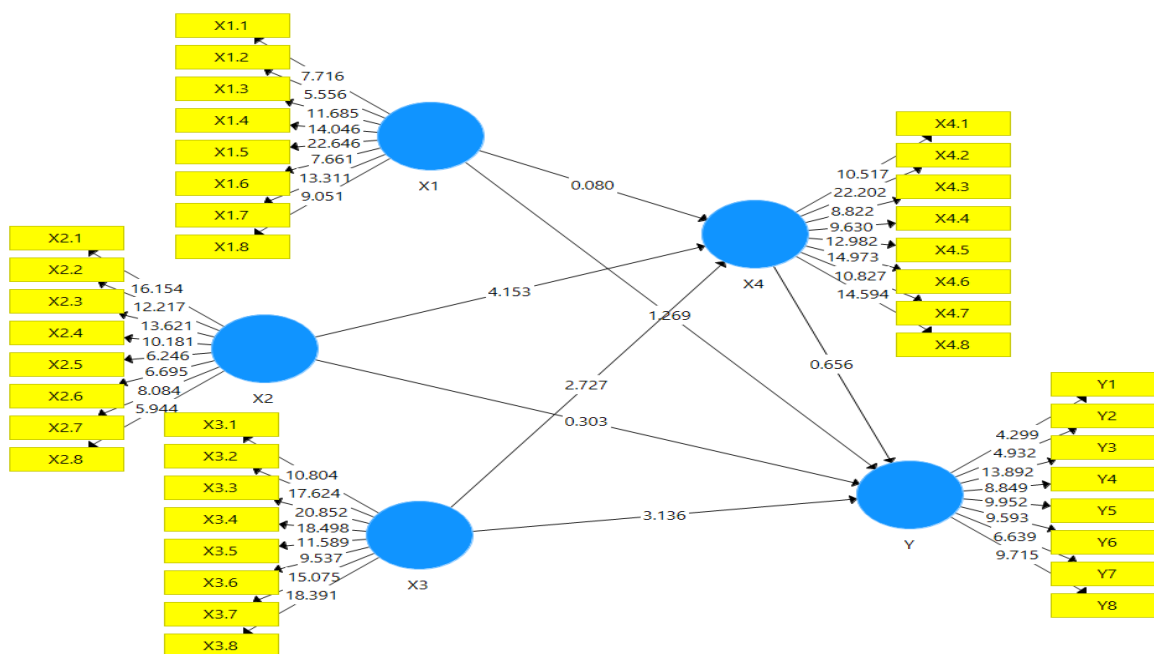
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,903 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,064 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,052 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,509 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

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

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
X1 -> X4	0.009	0.058	0.118	0.080	0.009
X1 -> Y	0.215	0.247	0.170	1.269	0.021
X2 -> X4	0.603	0.570	0.145	4.153	0.000
X2 -> Y	0.062	0.059	0.205	0.303	0.008
X3 -> X4	0.312	0.313	0.114	2.727	0.008
X3 -> Y	0.449	0.428	0.143	3.136	0.002
X4 -> Y	0.127	0.118	0.194	0.656	0.005

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,727 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,136 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,656 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 > 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 0,080 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,269 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,153 (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 0,303 (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	Sampe l Asli	Rata- rata Sampel	Standa r Deviasi	T Statisti k	P Value s
X1 -> X4 -> Y	0.001	0.010	0.029	0.042	0.010
X2 -> X4 -> Y	0.077	0.067	0.118	0.653	0.005
X3 -> X4 -> Y	0.040	0.035	0.068	0.587	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,269 > 0,042$ (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 $0,303 < 0,653$ (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 $3,136 > 0,587$ (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	0.715	0.704
Y	0.548	0.524

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,715, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 71,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,548, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 54,80%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,727 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,136 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,656 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values

- sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,080 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,269 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,153 (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 0,303 (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. Perlunya peran kepemimpinan dalam membimbing setiap pegawainya guna menghasilkan kinerja pegawai yang baik.
2. Perlunya dijaganya kekompakan dalam tim dalam menghasilkan kinerja yang baik.
3. Perlunya peningkatan kedisiplinan terhadap setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Perlunya penguatan terhadap komitmen organisasi guna menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

REFERENSI

- Aliyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*.
- 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.
- 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, 2008. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 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*.
- Hutapea, Thoha, 2010. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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*.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- 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.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- 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.

- Riduwan, 2008. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2015. *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.