

**COMMUNICATION DETERMINATION, EMPLOYEE DEVELOPMENT  
AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH WORK MOTIVATION AS  
INTERVENING VARIABLES AGAINST ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS OF DINAS HEALTH EMPLOYEES  
ARCHIPELAGO RIAU PROVINCE**

**Siti Rahmah<sup>1</sup>, Jemmy Rumengan<sup>1</sup> & Angelina Eleonora Rumengan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, <sup>2</sup>Department 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 questionnaire distributed as many as 70 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 0.004 <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 0,000 > 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 0.044 > 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 0.005 <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 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:** *Communication, Employee Development, Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment*

**PENDAHULUAN**

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki kinerja dengan kebijakan teknis di bidang kesehatan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan fasilitasi bidang kesehatan lingkup

Provinsi dan Kabupaten/ Kota, pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan, pencegahan dan penanggulangan penyakit, kesehatan lingkungan, sumber daya manusia kesehatan, promosi kesehatan dan

pemberdayaan masyarakat, farmasi dan perbekalan kesehatan, manajemen informasi dan pengembangan kesehatan serta regulasi kesehatan termasuk pelaksanaan kesekretariatan dinas serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Visi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau ialah Terwujudnya Kepulauan Riau Sebagai Bunda Tanah Melayu Yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim. Sedangkan misi Meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau memiliki tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah yang sama, terhadap Kementerian Kesehatan RI. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau Kebijakan pembangunan kesehatan difokuskan pada penguatan upaya kesehatan dasar (Primary Health Care) yang berkualitas terutama melalui peningkatan jaminan kesehatan, peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang didukung dengan penguatan sistem kesehatan dan peningkatan pembiayaan kesehatan.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah komunikasi. 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, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Dengan komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkat kerja sama tim yang baik dalam menghasilkan suatu kinerja yang maksimal.

Sebagai salah satu sumber daya atau pelaksana dalam menjalankan kegiatan organisasi, merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi akan terus berusaha mengembangkan kemampuan pegawai agar lebih berdaya guna. Untuk itu setiap pegawai yang ada Dinas Kesehatan provinsi Kepulauan Riau harus mempunyai kemamuan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat trampil dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai.

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. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Budaya organisasi yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik

dari pihak pegawai mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan tujuan organisasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2010:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai motivasi. Dengan memiliki motivasi yang tinggi disetiap pegawai maka akan timbul komitmen pegawai terhadap instansi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seseorang pegawai, sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut.

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 70. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu komunikasi, pengembangan pegawai, budaya organisasi, motivasi 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 Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 70 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
<b>X1</b>				3.415	3.443
<b>X2</b>				3.758	<b>2.086</b>
<b>X3</b>				<b>1.707</b>	<b>1.941</b>
<b>X4</b>					<b>2.881</b>
<b>Y</b>					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

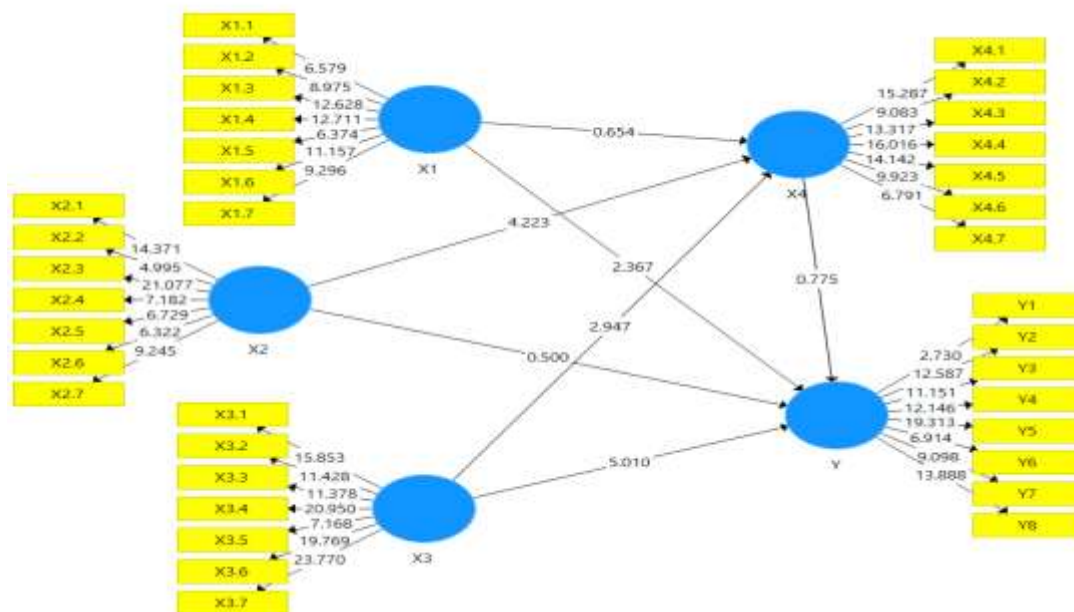
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $3,443 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $2,086 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $1,941 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,881 < 5,00$  (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 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
<b>X1 -&gt; X4</b>	-0.099	-0.085	0.151	0.654	<b>0.005</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.417	0.381	0.176	2.367	<b>0.021</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.679	0.659	0.161	4.223	<b>0.000</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0.091	-0.061	0.181	0.500	<b>0.006</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.285	0.294	0.097	2.947	<b>0.004</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.604	0.575	0.121	5.010	<b>0.000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.148	-0.099	0.191	0.775	<b>0.044</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,947 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,004 < 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 5,010 (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 0,775 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,044 > 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 0,654 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,367 (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 4,223 (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 0,500 (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
X1 -> X4 -> Y	0.015	0.026	0.040	0.364	<b>0.007</b>
X2 -> X4 -> Y	-0.100	-0.078	0.136	0.740	<b>0.046</b>
X3 -> X4 -> Y	-0.042	-0.028	0.062	0.684	<b>0.050</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $2,367 > 0,364$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa

- X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $0,500 < 0,740$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
  - Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $5,010 > 0,684$  (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	0.653	0.637
Y	0.556	0.529

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,653, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 65,30%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,556, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 55,60%.

### KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,947 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 5,010 (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 0,775 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,044 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,654 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,367 (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 4,223 (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 0,500 (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. Komunikasi yang terjalin disetiap pegawai sangat baik untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam menjalin hubungan disetiap pegawai guna terjalinnya kekompakan guna menghasilkan kinerja yang baik.
2. Peningkatan terhadap skill dan kemampuan kerja pegawai sudah baik, namun perlunya diperbanyak pelatihan dan pendidikan guna menghasilkan SDM yang berkualitas.
3. Penciptaan budaya organisasi harus mengadopsi perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati perlu dikembangkan cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan sehingga budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai dengan adanya budaya organisasi yang baik
4. Motivasi Kerja Pegawai hendaknya mampu membentuk proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran serta berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Komitmen organisasi harus mengidentifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan



loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap kemajuan organisasi.

## 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 : pra 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, BFFE 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., (Serhart, 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
- Rumengan, Jemmy. 2009. *Metodelogi Penelitian dengan menggunakan SPSS*. Bandung. Ciptapustaka Media Perintis.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*.Batam. Uniba Press.
- 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.
- Toha Miftha, (2009) ; *Pemimpin Dan kepemimpinan*, Jakarta, Raja Gravindo Persada.
- Toha Miftha, (2009) ; *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*