

**DETERMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY  
AND WORK CULTURE WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING  
VARIABLES ON EMPLOYEE MOTIVATION OF  
RIAU ISLANDS PROVINCE HEALTH**

**Suci Suliyana<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  $0.005 < 0.05$ , 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  $0.009 > 0.05$ , so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of  $0.024 < 0.05$ , 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  $0,000 < 0,05$ , 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  $0.009 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Self Efficacy, Work Culture, Job Satisfaction, Work Motivation*

---

**PENDAHULUAN**

Dalam Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan bahwa pembangunan kesehatan 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. Urusan kesehatan sebagaimana termuat dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, 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. 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 organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kecerdasan emosional. kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Bradberry (2012:216) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi, dan keterampilan untuk menggunakan kesadaran ini untuk mengelola diri kita sendiri dan hubungan kita dengan orang lain. Setiap pegawai memiliki kejelasan yang mengagumkan dalam hal memahami apa yang mereka bisa lakukan dengan baik, apa yang dapat memotivasi dan memuaskan mereka, dan orang serta situasi seperti apa yang harus mereka hindari. Seiring dengan meningkatnya kesadaran diri seseorang, maka kepuasan hidupnya dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuannya baik di rumah maupun di tempat kerja, akan meningkat tajam. Self efficacy adalah suatu pendapat atau keyakinan yang

dimiliki oleh seseorang mengenai kemampuannya dalam menampilkan suatu bentuk perilaku dan hal ini berhubungan dengan situasi yang dihadapi oleh seseorang tersebut. Self efficacy bukanlah sekedar estimasi yang kaku mengenai tindakan seseorang di waktu yang akan datang. Keyakinan seseorang mengenai kemampuannya berperan sebagai seperangkat faktor penentu dan bagaimana seseorang berperilaku, bagaimana cara berpikirnya serta bagaimana reaksi-reaksi emosionalnya dalam mengatasi suatu masalah tertentu. Jadi self efficacy timbul dari penilaian kognitif mengenai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Setiap pegawai harus mempunyai keyakinan akan potensi dirinya, sehingga pegawai dapat berkerja secara maksimal guna tercapainya tujuan organisasi.

Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Dengan budaya kerja yang baik setiap pegawai dapat merasakan kebersamaan dan berkerjasama dalam mencapai target-target yang di capai oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di motivasi kerjanya. Dengan kepuasan kerja terdapat pada diri setiap pegawai maka akan memotivasi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal dalam memwujudkan tujuan organisasi terutama di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

## **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 kecerdasan emosional, self efficacy, budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja 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. 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 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**

<b>Variabel</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>Y</b>
<b>X1</b>				3.229	3.296
<b>X2</b>				3.523	<b>4.325</b>
<b>X3</b>				<b>1.771</b>	<b>2.059</b>
<b>X4</b>					3.347
<b>Y</b>					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

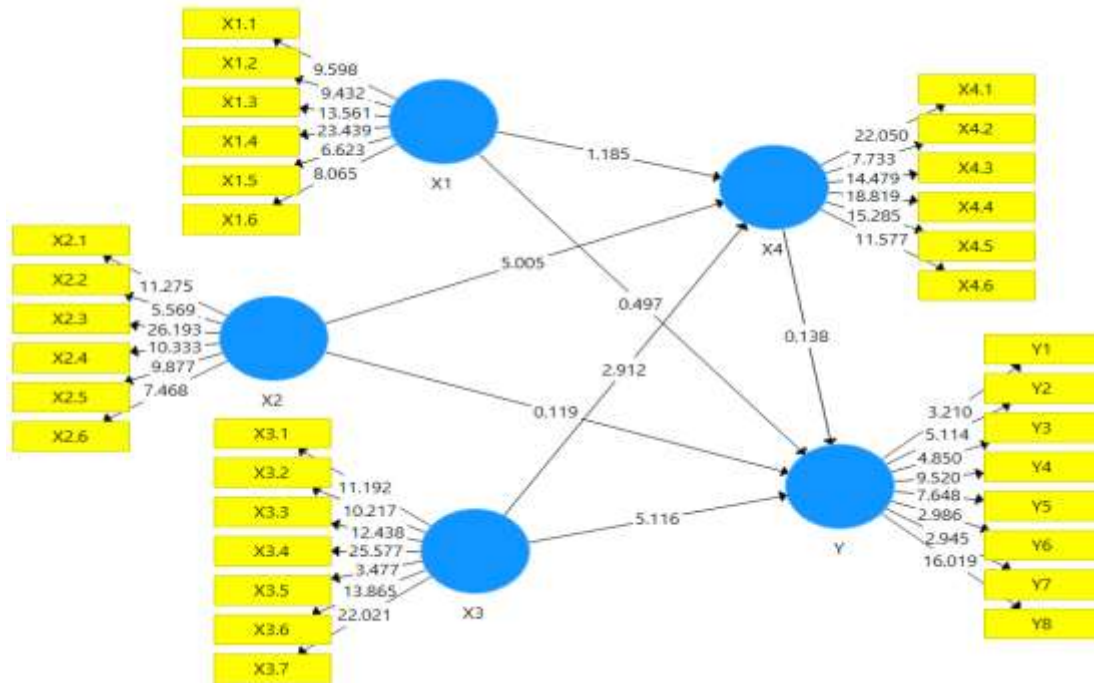
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $3,296 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $4,325 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,059 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $3,347 < 5,00$  (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 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>	-0.141	-0.077	0.119	1.185	<b>0.024</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.104	0.091	0.209	0.497	<b>0.006</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.734	0.675	0.147	5.005	<b>0.000</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0.025	0.025	0.209	0.119	<b>0.009</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.293	0.303	0.101	2.912	<b>0.005</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.686	0.697	0.134	5.116	<b>0.000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.026	-0.045	0.191	0.138	<b>0.009</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,912 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 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 5,116 (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 0,138 (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 1,185 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,024 < 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 0,497 (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 5,005 (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 0,119 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , 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	0.004	0.009	0.027	0.140	<b>0.009</b>
X2 -> X4 -> Y	-0.019	-0.033	0.128	0.151	<b>0.009</b>
X3 -> X4 -> Y	-0.008	-0.014	0.064	0.122	<b>0.009</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,497 > 0,140$  (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  $0,119 < 0,151$  (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  $5,116 > 0,122$  (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	0.701	0.688
Y	0.515	0.486

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%. Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,701, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 70,10%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,515, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 51,50%.

### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,912 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 5,116 (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 0,138 (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 1,185 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,024 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan



- bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,497 (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 5,005 (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 0,119 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- parapegawai mampumenciptakan kinerja yang baik, dan sertamelaksanakanprogramkerjanya ngtelahditetapkan.
2. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dapat memberikan lebih banyakkesempatan bagi pegawai untuk mengeksplotasikan kemampuan, ide-ide serta kreativitas yang baru dan promosi yang lebih baik
  3. Budaya kerja sangat penting guna meningkatkan cara berpikir dan berperilaku karna berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.
  4. Kepuasan kerja hendaknya dapat mendorong gairah dan semangat kerja pegawai serta mampu memotivasiuntuk, meningkatkan kinerja serta memiliki rasa percaya diri dalam pekerjaan yang didapat dari peningkatan kecerdasan emosional yang dilakukan secara berkala dalam organisasi.
  5. Memotivasi para pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik terutama dalam hal memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau memberikan sanksi (*punishment*) yang tegas bagi pegawai yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

## **SARAN**

1. Kemampuannya membaca situasi yang di hadapi dan menyesuaikan Kecerdasan Emosional dengan menciptakan motivasi kerja pegawai agar mampumemenuhituntutansituasi yangdihadapi, sehingga

## **REFERENSI**

- 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.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A (2010). *The Relative Efficacy of Desensitization and Modelling Approaches for Inducing Behavior. Affective and Attitudinal Changes*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.121
- Birky, Shelton and Headly. 2010. *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. 2009. *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. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daniel, Yvette. 2010. *Principal Leadership in New Teacher Induction: Becoming Agent of Change*. *International Journal of Education Policy & Leadership*, Vol 3 p. 3
- Eliason, Stephen L. (2011) "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 (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoy and Miskel. 2009. *Educational Administration*. Theory, Research and Practice.
- 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.
- Mantja, Willem. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi. Malang : Wineka Media.
- 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 .
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Ami. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- 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.
- 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. 2012. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 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. 2012. *Semangat kerja dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.