

TRANSFORMATIONAL LEADER DETERMINATION, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES TO PERFORMANCE ENVIRONMENTAL SERVICE EMPLOYEES BINTAN DISTRICT

Handriyanto¹, 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 60 respondents using census techniques. 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 influence of X1 on X4 has a P-Values value of $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of $0.031 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of $0.001 < 0.05$, 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 $0.045 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan kehidupan sosial masyarakat yang begitu pesat diiringi dengan tuntutan kecepatan dan keakuratan dalam penyelesaian masalah dan pelayanan, akhirnya akan berdampak pada sistem birokrasi pemerintahan. Untuk menjawab tuntutan tersebut, instansi pemerintah harus tanggap mengubah paradigma dari manajemen tradisional menjadi manajemen moderen. Perubahan ini juga ditandai dengan pengalihan orientasi tidak hanya sekedar seberapa

besar dana yang telah direalisasikan namun telah berubah menjadi seberapa besar outcome yang telah dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Dengan demikian, manajemen yang berorientasi pada proses perlu segera dikombinasikan dengan manajemen berbasis hasil sehingga keberhasilan tidak didasarkan pada proyek atau kegiatan semata, melainkan juga terlaksananya program yang menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) yang terukur.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain itu juga menyebutkan bahwa daerah berhak menetapkan kebijakan daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan wajib berpedoman pada norma, standar, prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, sehingga dengan demikian banyak terjadi perubahan kebijakan daerah baik struktural maupun fungsional, dan berpengaruh pada sistem perencanaan sebagai akibat terjadinya perubahan kewenangan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 51 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Daerah, sehingga Dinas Lingkungan Hidup berkewajiban memiliki Rencana Strategis Tahun 2017-2021 sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun memiliki visi terwujudnya Kabupaten Karimun Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi

Berbasis Maritim Yang Terdepan Berlandaskan Iman Dan Taqwa sedangkan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun ialah Mewujudkan Birokrasi Yang Professional, Bersih dan Melayani dan tujuannya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) Melalui Pemantapan Reformasi Birokrasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu.

Pemimpin mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Kompetensi berperan sangat penting guna tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi

pegawai Dinas Lingkungan Hidup perlu ditingkatkan guna tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu peran kepemimpinan dalam mengayomi dan memberikan arahan kepada pegawai sangat diperlukan. Untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai diadakannya pelatihan dan pendidikan yang tepat guna menunjang ketrampilan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Iklm Organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku pegawai selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional.

Kepuasan kerja harus dimiliki setiap pegawai, kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak sikap yang positif bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan dalam berkerja akan menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai serta tercapainya tujuan organisasi tersebut.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi, iklim organisasi, kepuasan kerja 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 Lingkungan Hidup Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 60 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 struktural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R^2) dengan pengujian hipotesis.

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis,

karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya.

Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair,

Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				3.932	3.960
X2				3.802	4.259
X3				1.861	2.199
X4					3.263
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

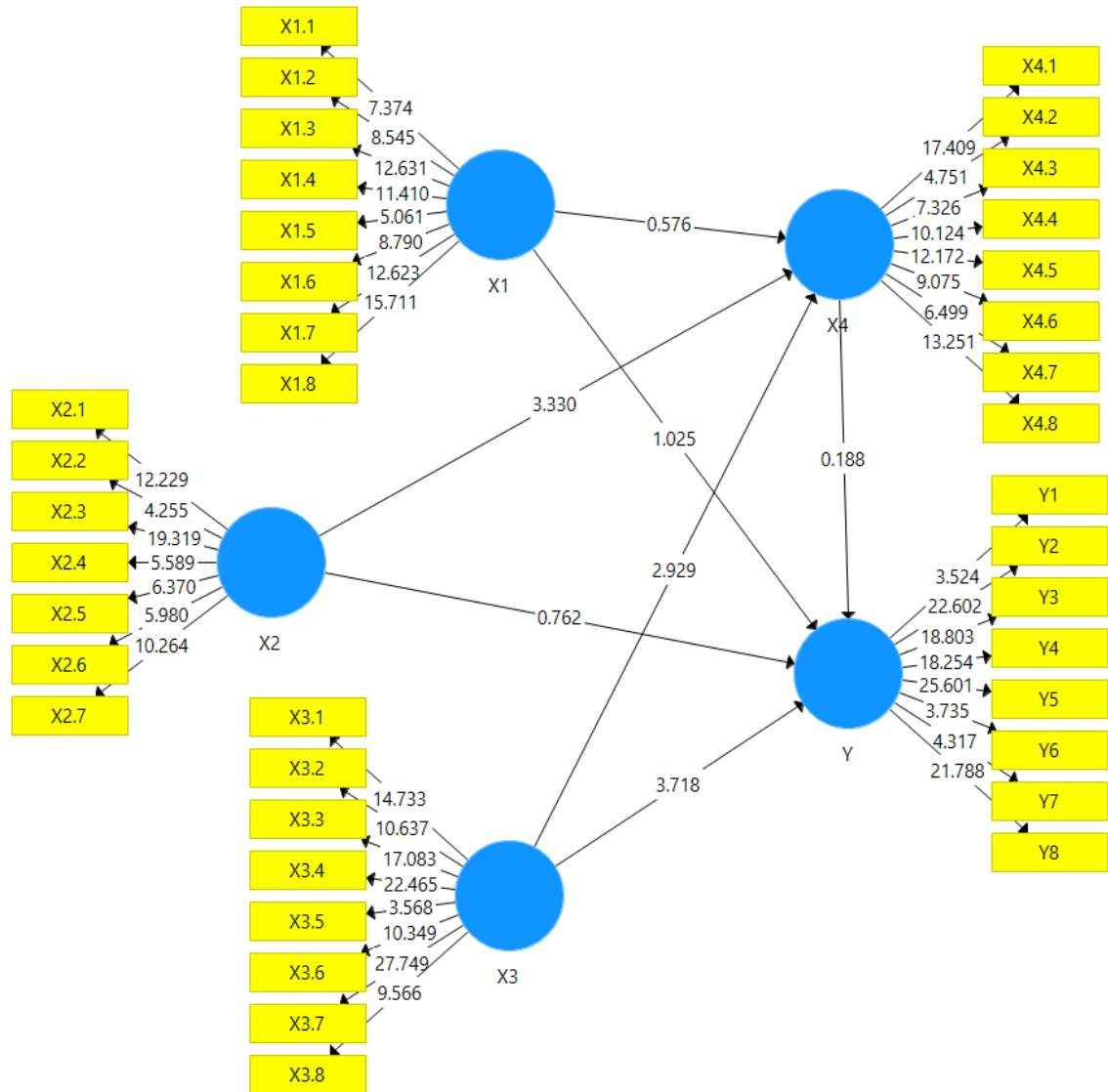
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,960 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,259 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,199 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,263 < 5,00$ (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 variabel dengan variabel lainnya prbabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) adalah tidak signifikan). maka Ho ditolak (pengaruh suatu

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	-0.091	-0.024	0.158	0.576	0.006
X1 -> Y	0.243	0.217	0.237	1.025	0.031
X2 -> X4	0.668	0.622	0.201	3.330	0.001
X2 -> Y	-0.154	-0.146	0.202	0.762	0.045
X3 -> X4	0.322	0.314	0.110	2.929	0.005
X3 -> Y	0.681	0.660	0.183	3.718	0.000
X4 -> Y	0.048	0.112	0.255	0.188	0.009

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,929 (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 3,718 (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 0,188 (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 0,576 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,025 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,031 >

- 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,330 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 - Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,762 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki

nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$, 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	0.017	0.047	0.093	0.009
X2 -> X4 -> Y	0.032	0.050	0.161	0.199	0.008
X3 -> X4 -> Y	0.015	0.037	0.090	0.172	0.009

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,025 > 0,093$ (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 $0,762 > 0,199$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $3,718 > 0,172$ (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	0.694	0.677
Y	0.618	0.590

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,677, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 67,70%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,618, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 61,80%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,929 (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 3,718 (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 0,188 (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 0,576 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,025 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki

- nilai P-Values sebesar $0,031 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,330 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,762 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Kepemimpinan berperan penting dalam membimbing dan mendidik setiap pegawainya guna menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Perlunya diadakannya dan diperbanyak pelatihan dan pendidikan guna menghasilkan pegawai yang kompeten.
3. Perlunya komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan pimpinan serta menjaga hubungan yang baik disetiap pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai perlu di perhatikan terutama terhadap beban kerja yang dimiliki setiap pegawai.

5. Kinerja pegawai harus di maksimalkan guna terwujudnya visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
- Anikmah. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Skripsi. etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf. Diunduh pada 10 Desember 2012.
- 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.
- Dharma, Surya, 2008. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan). [Skripsi]. Medan. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. 140 hal.
- 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*.
- Harsiwi, Agung M. 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. *Artikel*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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, Research, and Application*. London: Sage Publication Inc.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., dan Topolnytsky, L. (2013), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of Vocational Behavior* 61, no. 1: 20-52.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*.
- 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://ejournal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>
- Nitisemito, Alexs. (2011). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 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.
- Yukl, Garry. 2010. *Kepemimpinan dan Organisasi*, diterjemahkan oleh Budi Suprianto. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.