

TRANSFORMATIONAL LEADER DETERMINATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH SATISFACTION WORK AS AN INTERVENING VARIABLE ON PERFORMANCE OF PEOPLE'S HOUSEHOLD SERVICE AND THE AREA OF PROVINCIAL SETTLEMENT RIAU ISLANDS

Jalil Indrawan¹, Jemmy Rumengan¹ & Angelina Eleonora Rumengan²

¹*Department 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 45 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. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of $0.037 < 0.05$, 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 $0.005 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of X4 variable on Y has a P-Values value of $0.016 > 0.05$, so it can be stated that the influence 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 $0.010 > 0.05$, 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 $0.005 < 0.05$, 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 $0.013 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

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

PENDAHULUAN

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau memiliki tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Provinsi (RPJMP) 2016–2021.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau memiliki target dalam mensukseskan program Pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan, membuka kesempatan kerja lebih luas lagi, meningkatkan laju pertumbuhan

ekonomi, dan sekaligus berkontribusi positif terhadap upaya-upaya pelestarian lingkungan hidup. Untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan serta visi dan misi diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Untuk mewujudkan target tersebut perlu memiliki pimpinan yang kuat guna terwujudnya suatu tujuan yang akan di capai.

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. Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).

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. 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. Menurut Kreitner dan Kinicki (2009:18) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik, karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.

Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Iklim organisasi adalah pandangan atau persepsi pegawai dalam menggambarkan pekerjaan dan kondisi atau lingkungan tempat bekerja. Menurut Wirawan (2010), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang

memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi juga dapat digambarkan sebagai suatu kumpulan persepsi para anggota organisasi tentang karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Sedangkan budaya organisasi itu sendiri didefinisikan sebagai pola dari berbagai nilai (value), sikap, keyakinan, asumsi, harapan, aktivitas, interaksi, norma dan sentimen yang dianut para anggota organisasi. Dalam suatu organisasi Kepuasan kerja harus diciptakan sehingga pegawai dapat meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2010:56) menyatakan, bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan dalam organisasi. Kepuasan kerja anggota dalam organisasi akan menimbulkan Komitmen dan kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

Menurut Rivai (2009, p.549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja dengan standar yang tinggi.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, 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 Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 45 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

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.598	1.764
X2				3.535	4.061
X3				3.435	3.467
X4					2.380
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

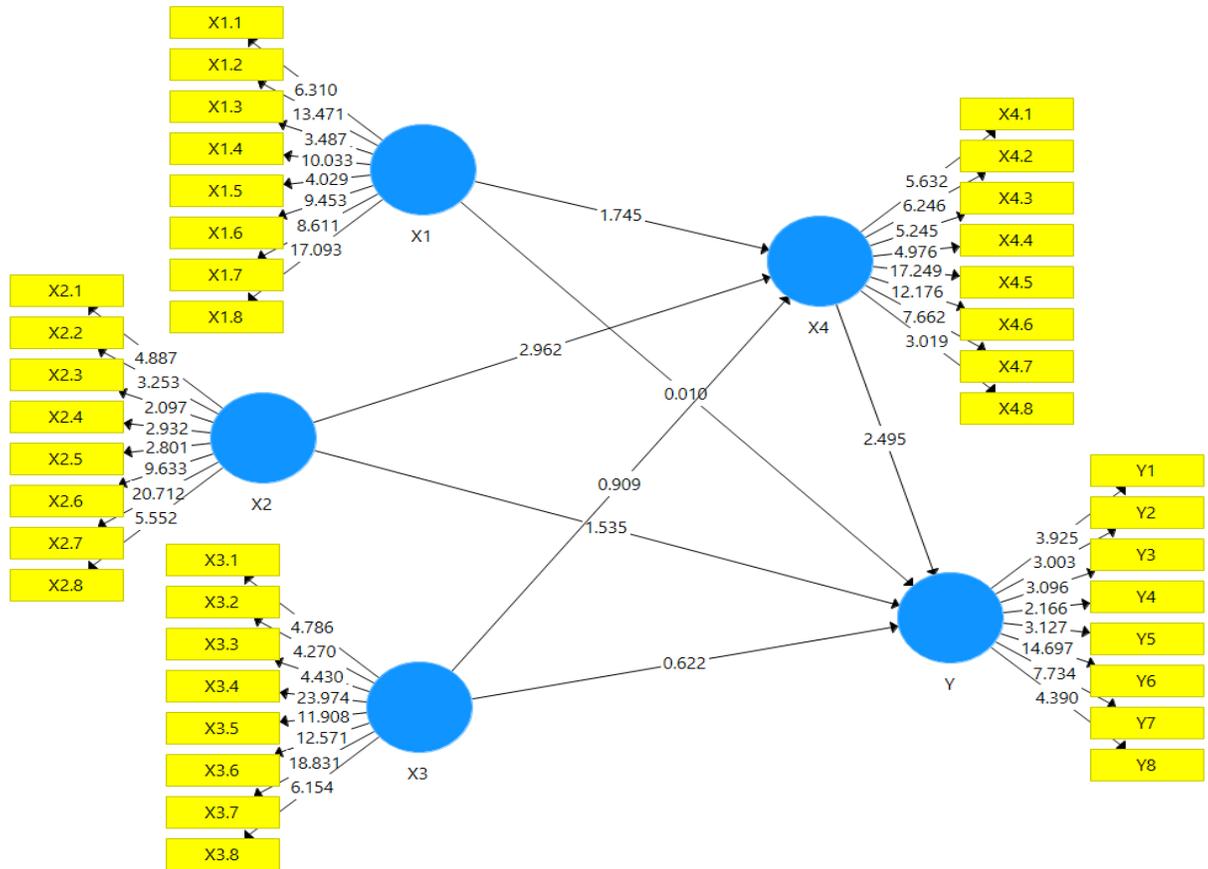
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,764 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,061 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $3,467 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,380 < 5,00$ (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
X1 -> X4	0.264	0.302	0.151	1.745	0.009
X1 -> Y	0.001	0.073	0.124	0.010	0.010
X2 -> X4	0.470	0.447	0.159	2.962	0.005
X2 -> Y	0.368	0.414	0.239	1.535	0.013
X3 -> X4	0.117	0.131	0.129	0.909	0.037
X3 -> Y	-0.194	-0.214	0.313	0.622	0.005
X4 -> Y	0.498	0.460	0.200	2.495	0.016

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,909 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,037 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,662 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,495 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,016 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,745 (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.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,010 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,962 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,535 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, 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	0.132	0.141	0.099	1.324	0.019
X2 -> X4 -> Y	0.234	0.209	0.127	1.839	0.007
X3 -> X4 -> Y	0.058	0.054	0.063	0.931	0.036

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,010 < 1,324$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
 - Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,535 < 1,839$ (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 $0,662 < 0,931$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel.

Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat

dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.580	0.549
Y	0.439	0.383

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,580, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 58,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,439, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 43,90%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,909 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,662 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,495 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,016 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,745 (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 0,010 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,962 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,535 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Setiap pemimpin memiliki adil dalam mendidik dan mengayomi setiap pegawainya agar setiap bawahannya memiliki kemampuan yang data memajukan organisasi.
2. Pihak Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diharapkan agar selalu memperhatikan bagaimana iklim organisasi yang tercipta di dalam instansinya, agar pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktivitas yang diharapkan.
3. Perlunya peran kepemimpinan dalam memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan Pemerintah

Provinsi Kepulauan Riau terutama di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau.

4. Memberikan kesempatan promosi, supervisi dan juga rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung pekerjaan mereka agar terciptanya kepuasan kerja pegawai.
5. Kinerja pegawai sudah baik. Namun perlunya peningkatan guna terwujudnya visi dan misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Riau.

REFERENSI

- Anikmah. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Skripsi.etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B2000_40362.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://e-journal.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 Krisna dwipayana.*
- 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.*