

**WORK SPIRIT DETERMINATION, WORK RESPONSIBILITY AND WORK FACILITIES WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES TO PERFORMANCE OF UNIVERSITY EMPLOYEES BATAM USING SEM-PLS (PARTIAL LEAST SQUARE)**

**M. Tammy Ikbal Rumengan<sup>1</sup>, Jemmy Rumengan<sup>1</sup> & Yunazar Manjang<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

<sup>2</sup>Department of Chemistry, Faculty of Mathematics and Natural Sciences Andalas 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 65 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  $0,000 < 0,05$ , 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  $0,006 > 0,05$ , 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  $0,038 < 0,05$ , 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  $0,009 > 0,05$ , 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  $0,012 < 0,05$ , so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of  $0,008 < 0,05$ , so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** *Work Spirit, Job Responsibility, Work Facilities, Work Motivation Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Universitas Batam (UNIBA) merupakan sebuah yayasan yang bergerak pada bidang pendidikan. Universitas Batam berusaha untuk menyelenggarakan pendidikan yang berbaku mutu tinggi dalam sebuah

sistem, program, kegiatan dan sumber daya manusia, sesuai kebutuhan kegiatan industri secara nasional dan internasional. Universitas Batam juga suatu lembaga pendidikan tinggi yang dinamis dan berorientasi kepada era globalisasi yang perlu dikembangkan

dengan penyelenggaraan program pendidikan yang bertaraf nasional dan internasional. Lembaga ini juga mampu mengembangkan kemitraan yang memiliki daya saing dengan lembaga pendidikan tinggi dari berbagai negara yang telah berkembang.

Universitas Batam memiliki visi Menjadi Universitas berstandar internasional dalam sistem, program, kegiatan, sumber daya dan lulusannya yang mampu mengikuti perkembangan IPTEKS, serta dapat bersaing dalam memenuhi sumber daya manusia bermutu diberbagai bidang pada tahun 2030 dan Universitas Batam memiliki misi Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama di Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Membentuk SDM yang beretika dan profesional dalam mengembangkan suasana dan budaya akademik yang kondusif dan dinamis. Memperbaiki dan melengkapi sarana dan prasarana pendidikan. Memperbaiki manajemen secara berkelanjutan dan meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak. Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Setiap pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi guna tercapainya tujuan organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka setiap pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab dalam berkerja. Tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Maka setiap pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja guna menghasilkan kinerja yang memuaskan. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Universitas Batam.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktifitas sehari-hari di instansi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi ataupun instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Dengan fasilitas yang memadai akan timbul

motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah suatu proses meliputi tanggung jawab intensitas (intensity), arahan (direction), dan ketekunan (persistence) dari seorang individu terhadap usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal serta menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi organisasi.

## **METODOLOGI**

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu semangat kerja, tanggung jawab kerja, fasilitas kerja, motivasi 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. 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 pegawai Universitas Batam yang berjumlah sebanyak 65 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. 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				2.370	2.416
X2				2.388	2.915
X3				1.277	1.682
X4					2.737
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

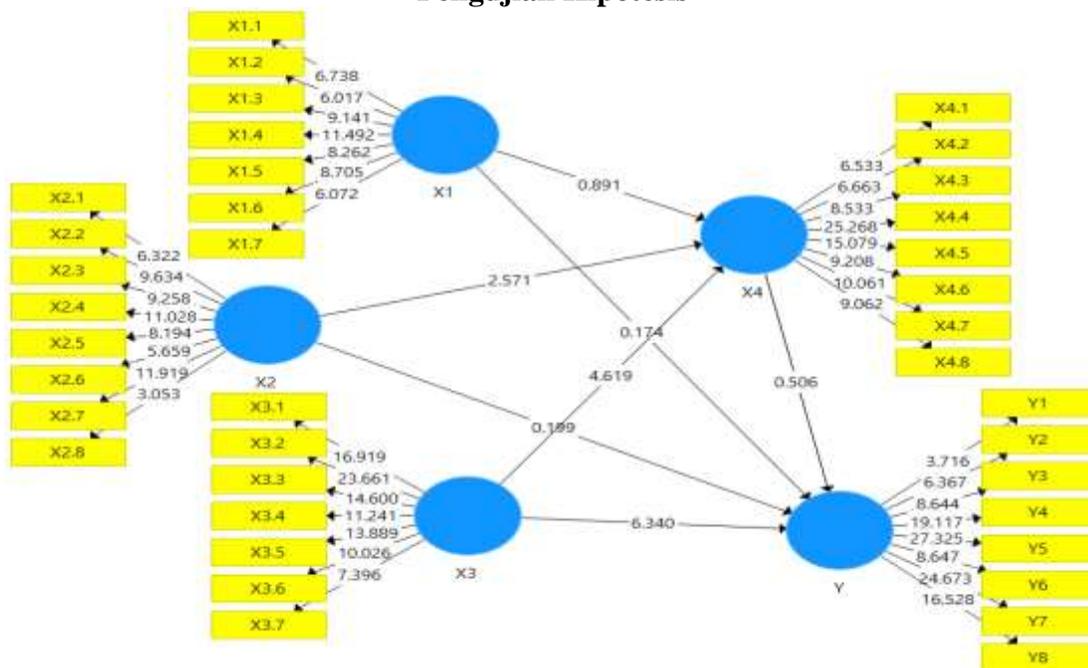
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $2,416 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $2,915 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $1,682 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,737 < 5,00$  (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 Statistis	P Values
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.130	0.162	0.146	0.891	<b>0.038</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	-0.023	-0.049	0.133	0.174	<b>0.009</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.439	0.407	0.171	2.571	<b>0.012</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.036	0.023	0.182	0.199	<b>0.008</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.385	0.399	0.083	4.619	<b>0.000</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.749	0.740	0.118	6.340	<b>0.000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.086	-0.035	0.171	0.506	<b>0.006</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,619 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 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 6,340 (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 0,506 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 > 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 0,891 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,038 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,174 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,571 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,012 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,199 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 3**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampe l Asli	Rata- rata Sampel	Standar Deviasi	T Statisti k	P Value s
<b>X1 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.011	-0.001	0.037	0.303	<b>0.008</b>
<b>X2 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.038	-0.022	0.077	0.489	<b>0.006</b>
<b>X3 -&gt; X4 -&gt; Y</b>	-0.033	-0.011	0.068	0.489	<b>0.006</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,174 < 0,303$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $0,199 < 0,489$  (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  $6,340 > 0,489$  (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	0.635	0.617
Y	0.493	0.460

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,635, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 63,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,493, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 49,30%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,619 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,340 (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 0,506

(positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,891 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,038 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,174 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,571 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,012 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,199

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## **SARAN**

1. Perlunya peningkatan semangat kerja pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat di dorong dengan memberikan tunjangan dan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja.
2. Perlunya pengawasan dalam melihat tanggung jawab kerja terhadap setiap pegawai guna menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal.
3. Perlunya peningkatan sarana dan prasarana guna menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik sebagaimana mestinya.
4. Perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan motivasi pegawai.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

## **REFERENSI**

- Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Companies

- Darwito (2009). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Desianty, S., 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Dharma, Surya, 2009. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryani, 2012. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama". Semarang: STIE Dharma Putra.
- Hunsaker, Philip L. & Anthony J. Alessandra, 2005. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius.
- 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, Fred, 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2008, "Survai Diagnosis Organisational," *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Newstrom, John W. 2009. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. NY: McGraw- Hill Companies.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2009. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter (2011). *Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rostina, F. Cut. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aquana Candra Binjai". *Kultura*, Vol. 12, No.1, Juni 2011, h. 2-11
- Soeprinhanto, John, 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, h. 12-27.
- Suharto & Budhi Cahyono, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *JRBI Vol.1no.1, Jan, h. 13-30*.
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana (2009), *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI, h. 151-174.
- Widodo, 2008. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Kelopak.
- Yukl, Gary, 2008. *Kepemimpinan Dalam Organisasi: Leadership in Organization 3e*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Yuwalliatin, Sitty, 2009, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". *EKOBIS Vol. 7No. 2, Juni, h. 241-256*.