

WORK DISCIPLINE DETERMINATION, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT WITH WORK SATISFACTION AS VARIABLES INTERVENING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS PEGAWAI BATAM UNIVERSITY WITH USING SEM-PLS (PARTIAL LEAST SQUARE)

M. Tommy Arby Rumengan¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

¹*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.*

²*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 $0,008 > 0,05$, 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 $0,047 < 0,05$, 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 $0,003 < 0,05$, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The influence of X2 on Y has a P-Values value of $0,007 < 0,05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Work Discipline, Competence, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perdagangan bebas seperti saat ini merupakan sebuah era tantangan industri dan perdagangan yang semakin berat dan menuntut peningkatan daya saing yang tinggi

dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai faktor modal utama akan menjadi sebuah kebutuhan yang mendesak, menentukan dan menjadi prioritas yang berskala nasional dan internasional. Untuk itu

dibutuhkan sebuah manajemen yang efektif, efisien dan memiliki sarana serta prasarana yang berteknologi tinggi sebagai prioritas yang patut diperhatikan. Berbagai negara industri di dunia mengalami peningkatan kebutuhan sumber daya manusia dan terjadi kelangkaan tenaga kerja baik terampil maupun ahli akibat perubahan dalam berbagai bidang terutama di sektor industri. Sebaliknya di Indonesia terjadi peningkatan sumber daya manusia dalam jutaan lulusan, baik itu lulusan SD, SLTP, SLTA dan Perguruan Tinggi yang belum siap dan belum terlatih untuk bekerja secara mental maupun teknis.

Untuk mengantisipasi kecenderungan perkembangan dan tuntutan kemampuan sumber daya manusia di masa depan khususnya bangsa Indonesia, Batam harus menciptakan kemampuan yang relevan dengan perubahan kebutuhan dan lapangan kerja. Batam sebagai sebuah wilayah pengembangan terpadu dan khusus diharapkan Menjadi wilayah yang mampu bersaing dengan dunia luar dan sekitarnya dalam segala bidang. Sebagai wilayah terdepan dengan dunia internasional memerlukan berbagai sarana dan sumber daya manusia yang mempunyai visi dan kemampuan pribadi serta teknis untuk mengantisipasi perkembangan global. Mampu menjadi daerah industri, barang, jasa, dan pariwisata bertaraf internasional yang setara dengan Singapura dan negara tetangga lainnya. Suatu lembaga pendidikan tinggi yang dinamis dan berorientasi kepada era globalisasi, perlu dikembangkan dengan penyelenggaraan program pendidikan

yang bertaraf nasional dan internasional.

Lembaga ini juga harus mampu mengembangkan kemitraan yang memiliki daya saing dengan lembaga pendidikan tinggi dari berbagai negara yang telah berkembang. Untuk itu Universitas Batam diperlukan sistem pengelolaan, proses belajar mengajar, sumber daya manusia, sarana, prasarana dan program, baik program akademis maupun program profesi yang dirancang dengan baik dan bermutu tinggi sehingga siap untuk menghadapi perkembangan era IPTEK dan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Indonesia dan mancanegara. 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.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi, jika disiplin pegawai buruk maka produktivitas organisasi juga akan berkurang, tetapi jika disiplin pegawai baik produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai.

Begitu juga dengan kompetensi kerja memiliki arti suatu kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (knowledge), Keterampilan dan Keahlian (skills) serta Sikap kerja (attitude) yang relevan dengan

pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi kerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Selain disiplin kerja dan kompetensi yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, setiap organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Batam yang berjumlah sebanyak 90 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar acuan-acuan 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 signifikansi 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				2.349	2.374
X2				2.384	2.972
X3				1.320	1.787
X4					2.847
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

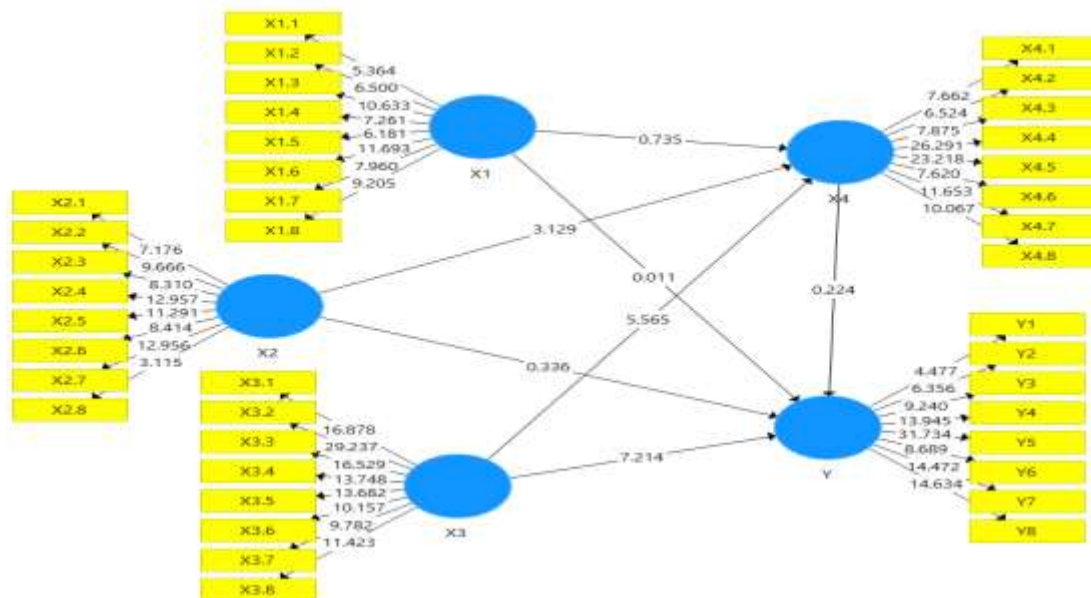
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,374 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,972 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,787 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,874 < 5,00$ (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 Value s
X1 -> X4	0.093	0.097	0.127	0.735	0.047
X1 -> Y	-0.001	-0.010	0.137	0.011	0.010
X2 -> X4	0.455	0.440	0.145	3.129	0.003
X2 -> Y	-0.062	-0.047	0.185	0.336	0.007
X3 -> X4	0.405	0.420	0.073	5.565	0.000
X3 -> Y	0.723	0.737	0.100	7.214	0.000
X4 -> Y	-0.033	-0.026	0.149	0.224	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 5,565 (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 7,214 (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 0,224 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,011' (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 3,129 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,336 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, 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
X1 -> X4 -> Y	-0.003	0.003	0.025	0.125	0.009
X2 -> X4 -> Y	-0.015	-0.018	0.069	0.219	0.008
X3 -> X4 -> Y	-0.014	-0.011	0.068	0.200	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,011 < 0,125$ (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 $0,336 > 0,219$ (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 $7,214 > 0,200$ (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	0.649	0.632
Y	0.456	0.420

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,649, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3

terhadap X4 adalah sebesar 64,90%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,456,

artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 45,60%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 5,565 (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 7,214 (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 0,224 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,011' (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 3,129 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,336 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Disiplin kerja pegawai sudah sangat baik, namun perlunya pengawasan terhadap pegawai yang mangkir di waktu jam kerja.
2. Adanya pendidikan dan pelatihan kepada setiap pegawai guna

- meningkatkan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.
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 kepuasan kerja pegawai.
 5. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai, maka akan menghasilkan komitmen pegawai dalam berkerja.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, James L, 2009, *organizations behavior process*, 12th edition, Mr Graw hill
- Hadari Nawawi, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7.
- Hasibuan M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko H. (2009) ; *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : praha Ilmu.
- Husein Umar. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi 7. PT. Sun. Jakarta.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Maman Ukas 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. : CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, BPFE Yogyakarta
- Mathis, Robert. L, 2008, *Human Resorce Manajemen*, terjemahan editor angelia

- Diana, *manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi 10, Salemba 4 Jakarta
- Mondy, R wayne, Noe, Robert M, 2011, *Human Resorce Manajemen*, 9th Edition, Pearson Educations International
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2009.*Human Resources Management*, Mc Graw Hill International Edition.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., (Gerhart, B. & Wright, Patrick M. 2006.*Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw Hill.
- Netisminto A., (2011) *Manajemen personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalatia Indonesia.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Priyatno, Duwi, 2009, *5 Jam belajar olah data dengan SPSS17*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2009, *Evaluasi Kinerja*, refika Aditama, Bandung
- Robbin, Stephen P & Judge, 2009. *Organizational Behaviour, Twelfth Edition*. Prentice Hall International, Inc
- Robins, Terjemahan Hadyana Pudjatmoko, (2010) ; *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
- Siagian, P Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi III, STIE YKPN Jakarta
- Syahril Efendi. 2009. *Modul MSDM*.
- Syahril Efendi. 2010. *Perencanaan SDM*. Medan. Proffesional Pres.
- Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (2013), *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE Yogyakarta.
- Thoha Miftha, (2009) ; *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*