

## **ANALISIS KEBIJAKAN PIMPINAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DAN INTEGRITAS GURU SD DI KECAMATAN JUNREJO KOTA BATU**

**Samsul Riadi**

*Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang  
Email : samsulriadi76@gmail.com*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh pengaruh kebijakan pimpinan serta dampaknya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan integritas guru SD di Kecamatan Junrejo Kota Batu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS pada Sekolah Dasar Negeri yang berada di lingkungan Kecamatan Junrejo Kota Batu yang berjumlah 145 orang dengan metode penyebaran kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh antara kebijakan pimpinan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu, 2) ada pengaruh antara kebijakan pimpinan terhadap integritas guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu, 3) ada pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu, 4) ada pengaruh antara integritas yang dimiliki guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu, 5) ada pengaruh antara kebijakan terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah dasar yang ada di Kecamatan Junrejo Kota Batu, 6) ada dampak antara kebijakan terhadap kinerja guru yang ada di sekolah dasar se Wilayah Kecamatan Junrejo Kota Batu.

**Kata kunci** : Kebijakan, Kepuasan Kerja, Integritas dan kinerja

### **Abstract**

*The purpose of this study are: to analyze the influence of the influence of leadership and its impact on performance through job satisfaction and integrity of elementary school teachers in Junrejo District, Batu City. The sample used in this study were civil servant teachers in public elementary schools located in the Junrejo sub-district of Batu city, amounting to 145 people with questionnaire distribution method. The results of this study indicate that 1) there is an influence between the leader's policy on job satisfaction of elementary school teachers in junrejo sub-district, Batu City, 2) there is an influence between the leader's policy on the integrity of elementary school teachers in junrejo sub-district, Batu City, 3) between teacher job satisfaction on elementary school teacher performance in junrejo sub-district, Batu City, 4) there is an influence between the teacher's integrity on the performance of elementary school teachers in junrejo sub-district, Batu City, 5) there is an influence between policies on improving school teacher performance the base is in Junrejo Subdistrict, Batu City, 6) there is an impact between policies on the performance of teachers in elementary schools in the Junrejo District of Batu City*

**Keyword** : Policy, Job Satisfaction, Integrity and performance

## **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Pertumbuhan dan perkembangan sekolah dalam dunia pendidikan sangat menentukan nasib generasi masa depan

bangsa. Sekolah merupakan titik tonggak utama dalam mendidik dan mengajarkan generasi demi masa depan suatu bangsa. Keberadaan sekolah benar – benar di perlukan, mengingat sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar untuk membimbing, mendidik, melatih dan mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan diantaranya adalah menjadi manusia yang berbudi luhur dan berakhlak mulia. Maka dari itu “ suatu lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan dan sesuai dengan cita cita pendidikan, yaitu lembaga pendidikan yang mampu dan sanggup menyelenggarakan pembelajaran untuk membimbing, mendidik, melatih dan mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta menjadi manusia yang berbudi pekerti atau berakhlak luhur”.

Undang undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, menerangkan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sedangkan visi yang diemban oleh Pendidikan Nasional adalah terwujudnya system pendidikan nasional sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia Indonesia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman. Akan tetapi system pendidikan Nasional yang dibangun selama ini belum sepenuhnya menjawab kebutuhan dan tantangan nasional dan global selama ini.

Program pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan yang selama ini merupakan fokus pembinaan masih menjadi masalah yang menonjol dalam dunia pendidikan kita. Sementara itu kualitas pendidikan masih jauh dari yang diharapkan.

Sebagai seorang guru dalam melihat sebuah kebijakan yang dikeluarkan kepala sekolah harus bijaksana, dalam hal ini kepala sekolah dalam mengeluarkan kebijakan secara tidak langsung berhubungan dengan kemajuan sekolah, oleh karena itu dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan oleh kepala sekolah, sehingga seorang guru harus bisa mengambil sikap dalam menjalankan tugasnya masing masing dan program bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu sebagai seorang guru harus bisa menyikapi kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan ( Kepala Sekolah). Ada beberapa permasalahan yang dapat diambil dari permasalahan tersebut yaitu bagaimana pengaruh kebijakan pimpinan serta dampaknya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan integritas guru SD Kecamatan Junrejo Kota Batu.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam menentukan sebuah kebijakan publik. Kepemimpinan akan dapat diukur melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat. Dalam konteks kepemimpinan sektor publik, kebijakan publik merupakan output yang dibuat oleh rangkaian kinerja elemen demokrasi yakni legislatif, eksekutif dan yudikatif. Tidak sampai

pada hasilnya saja, kebijakan publik tersebut akan memperoleh respon dan kritik sebagai *feedback*, karena dampak dari kebijakan publik sendiri adalah masyarakat. Konsistensi dan adanya kesinambungan antara kebijakan yang dihasilkan dengan implementasi kebijakan, diharapkan mampu mencapai tujuan Negara dalam membentuk ‘*Good and Clean Governance*’.

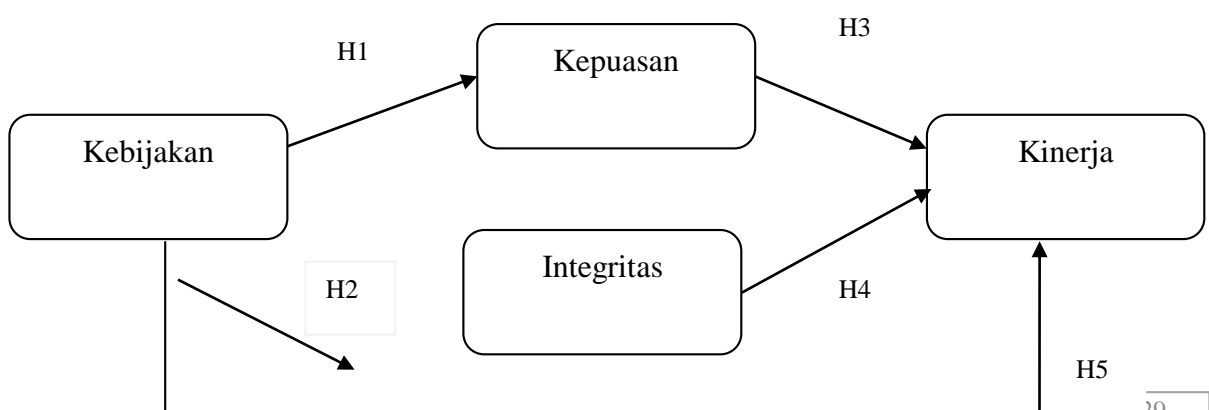
Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Integritas berasal dari bahasa latin “*Integer*” yang berarti keseluruhan, lengkap. Integritas yang berarti berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Kata integritas juga berasal dari bahasa Inggris yakni *integrity*, yang berarti menyeluruh, lengkap atau segalanya. Kamus Oxford menghubungkan arti integritas dengan kepribadian seseorang yaitu jujur dan utuh.

Dari hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah diterangkan diatas maka dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. 2.1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang ada pada gambar 2.1. dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. H1, Bahwa kebijakan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Wilayah Kecamatan Junrejo Kota Batu.
- b. H2, Bahwa kebijakan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kecamatan Junrejo Kota Batu.
- c. H3, Bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru SD yang ada di Kecamatan Junrejo Kota Batu.
- d. H4, Bahwa Integritas guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru SD yang ada di Kecamatan Junrejo Kota Batu.
- e. H5, Bahwa Kebijakan Kepala Sekolah akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada di kecamatan Junrejo Kota Batu.

## **METODE PENELITIAN**

Mengacu pada tujuan penelitan ini yang terletak pada bab I yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kebijakan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan integritas pada guru SDN di Kecamatan Junrejo Kota Batu, maka penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Berdasarkan tingkat eksplanasinya jenis penelitian yang digunakan adalah menjabarkan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Lokasi penelitian adalah tempat sumber data yang dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil subyek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai yang berada pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Junrejo Kota Batu. Responden dalam penelitian ini adalah Guru PNS dilingkungan SDN Kecamatan Junrejo Kota Batu yang di jadikan penelitian. Penentuan responden dari penelitian ini dengan teknik acak yaitu mengambil Sebageian Guru di lingkungan SDN se Kecamatan Junrejo Kota Batu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Analisis Structural Equation Modeling (SEM)*.

## **HASIL ANALISIS DATA**

Hampir semua indikator item pertanyaan atau indikator pada setiap vareabel penelitian menghasilkan nilai *r Pearson* yang lebih besar dari nilai *r* tabel (0.3) dengan demikian dapat dikatakan bahwa item – item pertanyaan (indikator) yang mengukur setiap vareabel dalam penelitian ini dapat diyatakan valid. Cronbach's alpha yang dihasilkan nilainya lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kehandalan kuisisioner atau dapat dikatakan reliabel.

*Reabilitas* menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu intrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena *instrument* tersebut sudah baik. Dengan demikian *reliabilitas* menunjuk pada tingkat keterhandalan suatu *instrument* (Arikunto, 2002 :154). Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *alpha cronbach*. Berdasarkan rumus tersebut, suatu instrument dapat dikatakan handal atau *reliable* apabila memiliki nilai koefisien kehandalan lebih dari atau sama dengan 0.5

**Tabel 4.5.**  
*Uji Reliabilitas*

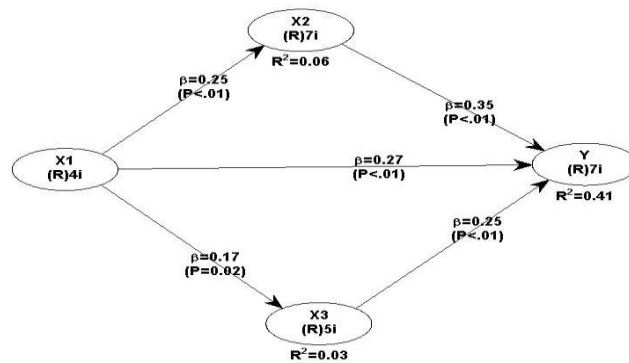
No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	( $X_1$ )	0.827	Reliabel
2.	( $X_2$ )	0.808	Reliabel
3.	( $X_3$ )	0.717	Reliabel
4.	Y	0.312	Kurang Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (Mei.2018)

Berdasarkan tabel 4.4. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah *reliable*, yaitu dimana untuk masing masing item variabel mempunyai nilai r *Alpha* lebih dari 0,500 kecuali variable Y dengan nilai alfa 0,312, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Sesuai dengan kajian pustaka dan tujuan penelitian maka dapat dikembangkan model struktur sebagai berikut:

*Gambar 4.2.*  
*Full Model Struktur*



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara Kebijakan (X1) terhadap Kepuasan kerja (X2) yang ditunjukkan dengan koefisien 0,25 dengan  $p < 0,01$ , begitu juga terhadap Kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien 0,27 dengan  $p < 0,01$ , sedang kebijakan (X1) terhadap Integritas (X3) tidak terjadi pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan koefisien 0,17 dengan  $p = 0,02$  karena dikatakan signifikan jika nilai  $p$  value  $< 0,01$ , Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) terjadi pengaruh yang signifikan ini ditunjukkan dengan koefisien 0,35 dengan nilai  $p < 0,01$ , pengaruh Integritas (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) terjadi pengaruh yang signifikan ini ditunjukkan dengan koefisien 0,5 dengan  $p < 0,01$ . Dari hasil gambar full model struktur diatas indikator dikatakan signifikan jika nilai koefisien  $> 0,29$

**Tabel 4.10.**  
*Pengujian Goodness Of Fit Full Model Struktural*

No	Godness Of Fit Indeks	Kriteria Fit	Hasil Model	Ket.
1	Average path coefficient (APC)	$p < 0.05$	0,208, $p < 0,001$	Baik
2	Average R-squared (ARS)	$p < 0.05$	0,167, $p = 0,010$	Baik
3	Average adjusted R-squared (AARS)	$p < 0.05$	0,159, $p = 0,012$	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,236, acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$	Baik
5	Average Full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,381, acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$	Baik
6	Tenenhaus Gof (GOF)	Small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	0,292, Small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	Baik
7	Sympson's paradox ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0.7$ , ideally =1	1,000, acceptable if $\geq 0.7$ , ideally =1	Baik

8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0.9$ , ideally =1	1,000, acceptable if $\geq 0.9$ , ideally =1	Baik
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0.7$	1,000, acceptable if $\geq 0.7$	Baik
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0.7$	0,800 acceptable if $\geq 0.7$	Baik

Sumber Data Primer diolah ( Mei 2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengujian **Godness Of Fit Ful Model Struktur** semua hasil model pengujian telah sesuai dengan yang telah di tetapkan dalam kriteria Fit atau dengan hasil baik seperti Average path coefficient (APP), Average R-squared (ARS), Average adjusted R-squared (AARS), Average block VIF(AVIF), Average Full collinearity VIF (AFVIF), Tenenhaus Gof (GOF), Sympson's paradox ratio (RSCR), R-squared contribution ratio (RSCR), Statistical suppression ratio (SSR), Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) baik.

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa kriteria- kriteria dalam uji *goodness of fit* untuk model struktur diatas secara umum sudah memenuhi kriteria yang dianjurkan atau hasilnya sudah sesuai dengan indeks yang ada. Hampir semua indikator dengan p-value  $< 0,001$  atau bisa dikatakan signifikan dikarenakan p-value lebih kecil dari  $< 0,05$ , akan tetapi ada 1 indikator yang masih melebihi dari 0,05 yaitu indikator Y5 dengan p value 0,23. Dan dari table diatas juga tampak bahwa indikator X1.1 sampai dengan X1.4 mempunyai *loadings* yang lebih besar ke konstruk X1 sebesar rata rata 0,81 dan *cross loadings* ke konstruk X2, X3 dan Y lebih rendah dari X1. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan, Sedangkan indikator X2.1 sampai dengan X2.7 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk X2 sebesar rata rata 0,76 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X3 dan Y lebih rendah dari X2, akan tetapi ada 1 indikator yang lebih rendah dari X3 yaitu X2.2 dari ke kontruksi X2 . Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Sedangkan indikator X3.1 sampai dengan X3.5 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk X3 sebesar rata rata 0,68 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X2 dan Y lebih rendah dari X3, tetapi ada 1 indikator yang lebih besar ke kontruk X2 yaitu X3.5 yaitu rata rata 0,28. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Sedangkan indikator Y1 sampai dengan Y7 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk Y sebesar rata rata 0,59 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X2 dan X3 lebih rendah dari Y yaitu rata rata 0,01, akan tetapi ada 1 indikator Y5 yang mempunyai kontruks lebih besar ke X3 dengan rata rata 0,16. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis Pengaruh Kebijakan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan

Integritas Guru SDN Kecamatan Junrejo Kota Batu, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Ada pengaruh antara kebijakan pimpinan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu. Ada pengaruh antara kebijakan pimpinan terhadap integritas guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu. Ada pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu. Ada pengaruh antara integritas yang dimiliki guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan junrejo Kota Batu. Ada pengaruh antara kebijakan terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah dasar yang ada di Kecamatan Junrejo Kota Batu. Ada dampak antara kebijakan terhadap kinerja guru yang ada di sekolah dasar se Wilayah Kecamatan Junrejo Kota Batu.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

- a. Kebijakan – kebijakan yang di ambil oleh pimpinan sebaiknya memperhatikan situasi dan kondisi yang ada di sekolah dasar tersebut, sehingga kebijakan yang diambil oleh pimpinan dapat didukung oleh guru yang ada pada sekolah tersebut. Dengan harapan kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dan dilaksanakan oleh bawahannya dan akan mendukung kinerja guru secara otomatis akan meningkatkan kinerja/mutu sekolah tersebut.
- b. Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru sekolah dasar negeri di wilayah kecamatan Junrejo Kota Batu sudah cukup baik, akan tetapi perlu ditingkatkan kembali dengan jalan memberikan penghargaan kepada semua guru yang telah menunjukkan prestasinya dengan baik. Dengan ini diharapkan kepuasan kerja guru akan semakin meningkat sehingga kinerja guru juga akan meningkat
- c. Integritas yang sudah ditunjukkan oleh pegawai yang ada di lingkungan sekolah dasar negeri se Kecamatan Junrejo Kota Batu sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan dengan jalan menanamkan rasa memiliki dan menanamkan rasa kebersamaan sesama guru dan pimpinan sehingga bisa meningkatkan integritas yang sudah terbentuk dengan harapan kinerja pegawai akan bertambah meningkat.
- d. Kinerja yang di tunjukkan oleh guru yang ada di lingkungan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Junrejo Kota Batu sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu adanya peningkatan integritas yang di dukung kebijakan yang diambil oleh pimpinan guna menanamkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Dwi Atmono, Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Pariwisata Kabupaten Purworejo, *jurnal MSDM* hal 1- 20.
- Agung Setiawan, 2013, Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Cluster Jember, *Tesis dipublikasikan Universitas Jember*.



- Budi Suprpto, 2012, Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum dan Kepegawaian Direktorat Jendral Pendidikan Dasar, *Tesis di Publikasikan Universitas Indonesia*.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.
- I.Wayan Juniantara, 2015, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Depansar, *Tesis dipublikasikan Universitas Udayana Bali*.
- Raimona O, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ, *Jurnal Manajemen*.
- Solimun, 2016, *Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WorPls*, Universitas Brawijaya Malang.
- Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Subakti Saiin, 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2017, *Tesis dipublikasikan Universitas Sumatera Utara*.
- Suprpto, 2012, Faktor factor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum dan Kepegawaian Direktorat Jendral Pendidikan Dasar, *Jurnal Manajemen*.
- Sylvester M, 2016, Analisis Faktor dan Tingkat Terkait Dengan Motivasi Dosen dan Kepuasan kerja di Universitas Rwanda, *Jurnal Manajemen*
- T.Ivana Elitasari, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja, Tesis dipublikasikan Universitas Gajahmada Jogjakarta
- Yulianti, Wuryanti, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, Dan kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM ( Studi BLHP, BKPPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara), *Jurnal MSDM*, Vol 2 hal 281 – 300.
- Vannecia, Edy M, Roy S, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Juranla ilmiah Vol 1 No 1*
- Zaenal Abidin, 2015, Perananan Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif Pada Rumah Sakit Umum Bahteramaj Sulawesi Tenggara, *Tesis dipublikasikan Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.